

Sanni Karjalainen ja Sanna Saastamoinen

P702SN

KV-TUUTORKOULUTUKSEN KEHITTÄMINEN MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULUSSA


Opinnäytetyö

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma


Marraskuu 2015



KUVAILULEHTI

		Opinnäytetyön päivämäärä 15.11.2015
Tekijä(t) Sanni Karjalainen, Sanna Saastamoinen		Koulutusohjelma ja suuntautuminen Kansalaistoiminta ja nuorisotyö
Nimeke Kv-tuutorkoulutuksen kehittäminen		
Tiivistelmä <p>Mikkelin ammattikorkeakouluun saapuu vuosittain satoja vaihto-opiskelijoita. Kansainvälisten tuutoreiden eli kv-tuutoreiden tehtävä on auttaa vaihto-opiskelijoita sopeutumaan elämään Mikkelissä. Mikkelin ammattikorkeakoulun opiskelijakunta MAMOK järjestää uusille kv-tuutoreille koulutuksen joka kevät.</p> <p>Opinnäytetyömme tavoitteena oli kehittää koulutusrakenne, jolla saavutettaisiin tasalaatuisuus sekä monipuolisuus. Kehittämistä varten teimme alkukartoituksen haastattelemalla vanhoja kv-tuutoreita. Näiden haastatteluiden sekä MAMOKin toiveiden mukaan rakensimme uuden koulutusrunгон. Suurimmat lisäykset koulutukseen olivat luennot englanninkielisestä vertaistuutorkoulutuksesta sekä ActionTrack -menetelmä. Halusimme ottaa koulutuksessa paremmin huomioon erilaiset oppimistyyliä ja lisätä non-formaaleja opetusmenetelmiä.</p> <p>Halusimme aloittaa tuutoreiden ryhmäytymisen jo koulutuksessa, jotta tuutoreista muodostuisi toimiva ja tehokas ryhmä. Hyvän ryhmän sisällä jäsenet sitoutuvat ryhmään, pyrkivät saamaan asioita aikaan ja luottavat toisiinsa. Hyvin ryhmäytynyt tuutorporukka viestii hyvää ilmapiiriä myös vaihto-opiskelijoille ja osaa ohjata myös heitä ryhmäytymään.</p> <p>Pääsimme toteuttamaan koulutuksen kahdesti, joten saimme myös mahdollisuuden kehittää koulutusta ensimmäisen toteutuksen pohjalta. Tuotoksena syntyi koulutuspaketti, jota MAMOK voi hyödyntää tulevaisuuden koulutuksissa. Lopullisen koulutuksen pituudeksi muodostui kaksi päivää, sekä vapaamuotoisempi tuutoreiden ryhmäytymisiltä. Ensimmäinen koulutuspäivä kv-tuutorin tehtäviin tutustuen ja toinen koulutuspäivä yhdessä vertaistuutoreiden kanssa yleisesti tuutorointiin liittyen.</p>		
Asiasanat (avainsanat) Kansainvälinen tuutor, koulutus, ryhmäytyminen, kulttuuri, non-formaali oppiminen		
Sivumäärä 50+2	Kieli Suomi	URN
Huomautus (huomautukset liitteistä) Liite 1 Survival Kit Liite 2 Haastattelurunko		
Ohjaavan opettajan nimi Kirsi Purhonen		Opinnäytetyön toimeksiantaja Mikkelin ammattikorkeakoulun opiskelijakunta MAMOK

DESCRIPTION

		Date of the bachelor's thesis 15.11.2015
Author(s) Sanni Karjalainen, Sanna Saastamoinen		Degree programme and option Civic activities and youth work
Name of the bachelor's thesis Developing international tutor training		
Abstract <p>Every year hundreds of exchange students come to study at Mikkeli University of Applied Sciences. The job of International tutors, also known as IC-tutors, is to help these exchange students to adapt to life in Mikkeli. Every spring the Student Union of Mikkeli University of Applied Sciences (MAMOK) arranges a training for new IC-tutors.</p> <p>The theme of our thesis was to develop this training so that it would be more solid and various than earlier. At first we interviewed older IC-tutors about their experiences of the training. After this we started to build a new training program according to the wishes of MAMOK and the things that came up in the interviews. The biggest changes in the training were adding a session of peer-tutor training and ActionTrack as a new method. We wanted to pay more attention to different kinds of learning styles and add non-formal learning methods to this training.</p> <p>We wanted to start enhancing the group cohesion of the tutors in the training so that they would become an active and an efficient group. In a good group members tend to be committed to the group, strive to get work done and trust in each other. A tutor group with good group cohesion sends good vibes to the exchange students and enhances their group cohesion as well.</p> <p>We had a chance to arrange this training twice so we had an opportunity to develop it based on our first try. The result of this thesis is a training package which MAMOK can use in the future trainings. The duration of the training was two days and an informal get-together evening with all of the tutors where they get to know each other. We spent the first training day learning the tasks of an international tutor. The second day was spent with peer-tutors concentrating on tutoring in general.</p>		
Subject headings, (keywords) International tutor, training, group cohesion, culture, non-formal education		
Pages 50+2	Language Finnish	URN
Remarks, notes on appendices Appendix 1 Survival Kit Appendix 2 interview frame		
Tutor Kirsi Purhonen		Bachelor's thesis assigned by MAMOK, the Student Union of Mikkeli University of Applied Sciences

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	1
2	NUORTEN KANSAINVÄLINEN LIIKKUVUUS JA SEN EDISTÄMINEN TUUTORTOIMINNAN AVULLA	2
2.1	Euroopan unionin nuorisopoliittiset ohjelmat	3
2.2	Kv-tuutortoiminta Mikkelin ammattikorkeakoulussa.....	4
2.3	Tuutoroinnin haasteet	6
2.4	International Club	7
3	NÄKÖKULMIA KANSAINVÄLISEEN TUUTORTOIMINTAAN.....	8
3.1	Kv-tuutortoiminta ja sen keskeiset käsitteet	8
3.1.1	Kulttuurien kohtaaminen	9
3.1.2	Ryhmäytymisen merkitys kulttuurien kohtaamisessa ja kv- tuutortoiminnassa.....	13
3.2	Non-formaalin opetuksen hyödyntäminen tuutorkoulutuksessa	15
3.3	Aiemmat tutkimukset ja kehittämishankkeet.....	16
4	KV-TUUTORKOULUTUKSEN KEHITTÄMISEN TAVOITE JA HYÖDYNsAAJAT.....	19
4.1	Tavoitteena monipuolinen ja tasalaatuinen koulutusrakenne	19
4.2	MAMOK hyödynsaaajana.....	20
4.3	Kv-tuutorit hyödynsaaajina	21
5	KV-TUUTORKOULUTUKSEN TOTEUTUS	21
5.1	Alkukartoitus koulutuksen suunnittelun perustana.....	21
5.2	Ensimmäinen koulutuskokeilu.....	25
5.2.1	Ensimmäinen koulutuspäivä	25
5.2.2	Toinen koulutuspäivä.....	28
5.3	Toinen koulutuskokeilu	29
5.4	Koulutuksen jälkeinen tuutorkokous	31
5.5	Kv- tuutorkoulutuskokeilun arviointi	32
5.5.1	Kv-tuutoreiden oma koulutuspäivä.....	33
5.5.2	Yhteinen päivä vertaistuutoreiden kanssa.....	34
5.5.3	Oma arvio koulutuksesta ja tavoitteen saavuttamisesta.....	35
5.6	Kv-tuutorkoulutuksen uusi runko	36

6	POHDINTA	39
	LÄHTEET	46
	LIITTEET	

1 JOHDANTO

Mikkelin ammattikorkeakouluun saapuu vuosittain satoja vaihto-opiskelijoita ulkomailta. Vieraaseen maahan ja kulttuuriin siirryttäessä moni kärsii kulttuurishokista ja koti-ikävästä ja uuteen ympäristöön voi olla hankalaa sopeutua. Kansainväliset tuutorit tutustuttavat vaihto-opiskelijoita suomalaiseen kulttuuriin ja auttavat sopeutumaan elämään Mikkelissä järjestämällä säännöllisesti aktiviteetteja. Kansainvälisiä tuutoreita eli kv-tuutoreita toimii Mikkelissä vuosittain parisen kymmentä ja uusille tuutoreille järjestetään koulutus joka kevät. Koulutuksen järjestää Mikkelin ammattikorkeakoulun opiskelijakunta MAMOK.

Opinnäytetyömme aiheena oli kehittää MAMOKin kansainvälistä tuutorkoulutusta. Tavoitteena oli luoda koulutusrunko, jolla saavutettaisiin tasalaatuisuus sekä monipuolisuus. Tuotoksena syntyi valmis koulutuspaketti, jota MAMOK voi hyödyntää tulevaisuuden koulutuksissa. Koulutuspaketti tarjoaa MAMOKille tarvittavat tiedot menetelmistä sekä kattavan materiaalin koulutusten järjestämiseen. Ajatus koulutuspaketin työstämiseen oli ajankohtainen, sillä aiemmin pidetyistä koulutuksista ei ollut olemassa valmista materiaalia, jota seuraavassa koulutuksessa olisi voinut hyödyntää. Aihe kiinnosti meitä erityisen paljon siksi, että olimme molemmat mukana kv-tuutortoiminnassa ja sen kautta tiedostimme koulutuksen kehittämisen tärkeyden. Halusimme itse toimia kouluttajina oman ammatillisen kokemuksen lisäämiseksi ja koulutuksen lisäkehittämisen kohtien havaitsemiseksi.

Opinnäytetyössämme käytämme käsitettä ”tuutor” tässä muodossa, koska se oli työn tilaajan toive. Virallista muotoa sanalle ei suomen kielessä ole, vaan se voidaan kirjoittaa joko muodossa ”tuutor” tai ”tutor” (Kielitohtori 2015). Perehdyimme kehittämisen teoreettisessa perustassa itse ilmiöön eli kv-tuutorkoulutuksen kehittämiseen sekä siihen liittyviin käsitteisiin ja aikaisempaan tutkimustietoon. Käsitteet määrittävät ilmiötä monipuolisesti ja aikaisemmista tutkimuksista saimme uusia näkökulmia aiheeseemme. Perehdyimme siihen, mistä asioista ja aihepiireistä tarvitsemme tietoa, jotta voimme toteuttaa kehittämistyömme onnistuneesti. Nämä asiat jäsentävät kehittämistoiminnan kokonaisuutta.

Teimme alkukartoituksen haastatteleamalla vanhoja tuutoreita joulukuussa 2014. Aloimme rakentaa uutta koulutusrunkoa haastattelujen sekä MAMOKin toiveiden mukaan. Suurimpana uutena lisäyksenä koulutukseen toimme luennot englanninkielisestä vertaistuutorkoulutuksesta sekä ActionTrack-menetelmän. Halusimme tuoda koulutukseen erilaisia menetelmävaihtoehtoja, erityisesti tekemällä oppimista tukevia menetelmiä. Lisäksi halusimme lisätä englanninkielisten vertaistuutoreiden sekä kv-tuutoreiden yhteistyötä sekä laajentaa kv-tuutoreiden tietotaitoa ryhmänohjaukseen ja ryhmädynamiikkaan liittyvissä asioissa. Lopullisen koulutuksen pituudeksi muodostui kaksi päivää, sekä vapaamuotoisempi tuutoreiden ryhmäytymisiltä. Perusteellinen ryhmäytyminen on ryhmän toiminnan ja tehokkuuden kannalta ensiarvoisen tärkeää, ja siksi halusimme käynnistää kv-tuutoreiden ryhmäytymisen jo heti koulutuksen yhteydessä. Tätä tuimme ryhmäyttävillä menetelmillä sekä ryhmäytymisillalla. Toteutimme koulutuksen kahdesti keväällä 2015 eli pääsimme vielä kehittämään koulutusta paremmaksi ensimmäisen toteutuksen jälkeen.

2 NUORTEN KANSAINVÄLINEN LIIKKUVUUS JA SEN EDISTÄMINEN TUUTORTOIMINNAN AVULLA

Mikkelin ammattikorkeakouluun tulee vuosittain noin parisataa vaihto-opiskelijaa ympäri maailmaa. Vaihto-opiskelijat tulevat Mikkeliin suorittamaan opintoja tai harjoittelua muutamasta viikosta maksimissaan yhdeksi lukuvuodeksi. Opiskelijoita tulee ulkomailta Mikkelin ammattikorkeakouluun suorittamaan myös kokonaista tutkintoa. Tällöin he eivät ole vaihto-opiskelijoita, vaan tutkinto-opiskelijoita. Keskitymme tässä opinnäytetyössä vain vaihto-opiskelijoiden tuutorointiin. Suurin osa vaihto-opiskelijoista tulee Suomeen vaihtoon Euroopan sisäisen Erasmus+ -ohjelman kautta. Nuorten kansainvälinen liikkuvuus on nykypäivänä yhä näkyvämpää ja yleisempää ja sitä tuetaan monelta eri taholta. Kannustus kansainvälisyyteen lähtee aina Euroopan Unionista käsin.

Nuorten kansainvälisen liikkuvuuden tärkeys on jo pitkään huomioitu EU:n päätöksenteossa. Kuitenkin Eurooppa 2020 – strategiassa, joka hyväksyttiin vuonna 2010, on nyt ensi kertaa nostettu koulutus yhdeksi keskeisimmistä asioista mitä tulee Euroopan kehittämiseen. Erityisesti lippulaivahanke ”Youth on the move” (”Nuoret liikkeellä”)

tukee nuorten kansainvälistä liikkuvuutta. Hankkeen tavoitteena on lisätä liikkuvuutta, joka liittyy nuoren oppimiseen. Käytännössä tämä tarkoittaa koulutuksia, harjoitteluja ja vaihto-opiskelua ulkomailla. Euroopan unionin strategiat ja koulutus (CIMO 2014) linjaa, että ”vuonna 2020 kaikilla nuorilla tulisi olla mahdollisuus sisällyttää opintoihinsa ulkomailla opiskelemista tai työharjoittelua sisältävä jakso”. Nuorten liikkuvuuteen kannustetaan myös Suomen Lapsi- ja nuorisopolitiikan kehittämisohjelman sekä nuorisolain toimesta. Suomen nuorisolain tavoitteena on tukea nuorten kasvua ja itsenäistymistä, edistää nuorten aktiivista kansalaisuutta ja nuorten sosiaalista vahvistamista sekä parantaa nuorten kasvu- ja elinoloja. Lapsi- ja nuorisopolitiikan kehittämisohjelmassa (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2012, 6) asetetaan monikulttuurisuus ja kansainvälisyys yhdeksi osaksi näiden tavoitteiden toteuttamisessa.

2.1 Euroopan unionin nuorisopoliittiset ohjelmat

Nuorten kansainvälinen liikkuvuus on jatkuvassa kasvussa. CIMOn tekemän tutkimuksen mukaan Suomeen saapui yli 12 000 ulkomaalaista korkeakouluvaihto-opiskelijaa vuonna 2013. Heistä 5736 tuli opiskelijaksi ammattikorkeakouluihin. Mikkelin ammattikorkeakouluun saapuu kansainvälistymispalvelujen arvion mukaan vuosittain yli 300 vaihto-opiskelijaa eripituisille vaihtojaksoille. Suurin osa vaihto-opiskelijoista tulee Euroopan unionin koulutus-, nuoriso- ja urheiluohjelman, Erasmus+:n kautta. Esimerkiksi vuonna 2013 kaikista Suomeen tulleista vaihto-opiskelijoista 71% tuli Erasmus+:n kautta. (Garam 2014, 3.)

Erasmus+ (Euroopan Unioni 2013) on kuusivuotinen ohjelma, joka alkoi vuonna 2014 ja päättyy 2020. Sen budjetti vuodessa on lähes 15 miljardia euroa, joka käytetään nuorison kansainvälistymisen ja nuorisotyöntekijöiden kouluttamisen tukemiseen. Erasmus+:n kautta tehdään myös tutkimus- ja kehittämistyötä. Ohjelma tavoittaa yli 4 miljoonaa nuorta ja aikuista, jotka osallistuvat opiskelemalla, tekemällä harjoittelua tai toimimalla vapaaehtoisena ulkomailla. Ohjelma tukee myös yli 125 000 oppilaitosta ja organisaatiota kansainvälisen yhteistyön edistämiseksi sekä opetuskäytäntöjen ja nuorisotyön kehittämiseksi. Erasmus+:aan on sisällytetty seitsemän aiemmin erillistä ohjelmaa, kuten Youth in Action ja Comenius.

Muita eurooppalaisia liikkuvuusohjelmia, joiden kautta Suomesta lähdetään tai Suomeen tullaan vaihtoon, ovat esimerkiksi free mover – opiskelu sekä Nordplus – ohjelma (CIMO 2015). Näiden liikkuvuusjärjestelyjen kautta tehdään Erasmus+:n jälkeen eniten vaihtoja. Free mover tarkoittaa opiskelijaa, joka itse järjestää opiskelunsa jossain ulkomailla sijaitsevassa oppilaitoksessa tai harjoittelupaikassa silloin, kun hänen oma oppilaitoksensa ei tee yhteistyötä vastaanottavan tahon kanssa. Nordplus puolestaan on pohjoismainen vaihto-ohjelma, joka tukee opiskelija- ja opettajaliikkuvuutta sekä hanke- ja verkostoyhteistyötä Pohjoismaissa ja Baltiassa.

2.2 Kv-tuutortoiminta Mikkelin ammattikorkeakoulussa

Mikkelin ammattikorkeakoulussa (Mamk) vaihto-opiskelijoita pyritään tukemaan alusta saakka monella osa-alueella, kuten asumisessa, opiskelussa sekä sosiaalisten suhteiden luomisessa. Vaihto-opiskelijoilla on matala kynnys kysyä apua ja tukea samassa koulussa opiskelevilta kv-tuutoreilta. Kv-tuutorointi on tärkeä osa Mamkin toimintaa, koska koulu on hyvin kansainvälinen ja suhteita maailmalle pyritään ylläpitämään hyvin. Mamkin kansainvälisen verkoston ylläpitämisessä vaihto-opiskelijoilla on tärkeä rooli, sillä mitä paremmin opiskelijat täällä viihtyvät, sitä tiiviimmät suhteet Mamkilla on yhteistyöoppilaitoksiinsa. Mamkin (2015) tavoite kansainväliselle toiminnalle on lisätä opiskelijoiden valmiuksia toimia kansainvälisessä ja monikulttuurisessa työelämässä. Opiskelijavaihto lisää myös ammatillista kasvua ja osaamista.

Mamkissa kv-tuutoreiksi haluaville järjestetään kerran vuodessa haku ja koulutus, jossa perehdytään kv-tuutorina toimimiseen ja kv-asioista vastaavan MAMOKin alaisen International Clubin toimintaan. Kv-tuutorkoulutuksen järjestää joka vuosi opiskelijakunta MAMOK. Se on Mikkelin ammattikorkeakoulun opiskelijakunta, joka valvoo opiskelijoiden etuja (MAMOK 2014). Kv-tuutoriksi haluavat ovat usein sellaisia opiskelijoita, jotka ovat jo olleet ulkomailla opiskelijavaihdossa tai sellaisia, jotka sinne aikovat suunnata. Parhaimmillaan tuutorkokemus voi rohkaista kahden vaiheilla olevaa opiskelijaa uskaltamaan lähteä ulkomaille opiskelemaan tai harjoitteluun. Omiin vaihtokokemusten siivittämänä tietää, kuinka tärkeää on olla vaihto-opiskelijoiden tukena uudessa kulttuurissa. Lisäksi kv-tuutorit harjoittavat kielitaitoaan Mikkeliin tulleiden vaihto-opiskelijoiden kanssa. Kv-tuutortoiminta hyödyttää siis Mamkiin ul-

komailta saapuvia, Mamkista vaihtoon lähteviä opiskelijoita ja kielitaitoaan käyttäenössä testaavia opiskelijoita.

Tuutoreiden tehtäviin kuuluu vaihto-opiskelijoiden hakeminen asemalta sekä aktiviteettien organisointi ja toteuttaminen. Hakemiseen kokonaisuutena sisältyy itse vastaanottamisen lisäksi kaupassa käynti, kaupungin esittelemine, opiskelijan vieminen asuntolaan sekä tarvittaessa Survival Kitin luovuttaminen. Survival Kit (liite 1) on MAMOKin kehittämä laatikko, joka sisältää päivittäiseen elämään hyödyllisiä perustarvikkeita, kuten keittiö- ja ruuanlaittovälineet sekä peiton ja tyynyn. Opiskelijat voivat vuokrata sen MAMOKilta täälläolonsa ajaksi. Saadakseen Survival Kitin opiskelija maksaa MAMOKille 40€, joka sisältää 15€ pantin. Lähtiessään Mikkelistä he palauttavat laatikon ja jos kaikki on hyvässä kunnossa, opiskelija saa 15€ takaisin. Aktiviteetit puolestaan ovat luonteeltaan toiminnallisia ja ryhmäyttäviä ja ne suunnitellaan sekä toteutetaan opiskelijoiden ehdoilla ja heidän toiveidensa mukaisesti. Esimerkkeinä suosituista aktiviteeteista ovat muun muassa International dinner, kota- ja mökkitretket sekä erilaiset bileet. Joka lukukaudelle tehdään oma toimintasuunnitelma, josta käy ilmi vaihto-opiskelijoille järjestettävät tapahtumat ja retket. Aktiviteeteista päätehtään tuutoreiden kesken lukukauden alussa ja jokaisen tuutorin tulisi olla osallisena vähintään yhden aktiviteetin suunnittelussa sekä toteutuksessa.

Kv-tuutorit, kuten kaikki Mamkin tuutorit, toimivat vapaaehtoistyön periaatteella. Kaikki tuutorit saavat opintopisteitä sen mukaan kuinka paljon aikaa käyttävät tuutorointiin. Tunnit tulee kirjata tuutor-passiin, joka tarkastetaan tuutoroinnin päättyessä. Ensimmäistä opintopistettä varten kv-tuutorin täytyy osallistua koulutukseen, kahden tapahtuman suunnitteluun ja toteutukseen sekä hakea vaihto-opiskelijoita kaksi kertaa Matkakeskukselta. Seuraavien opintopisteiden osalta yksi opintopiste vastaa 27 tunnin tuutorointia. Lisäksi kv-tuutorit saavat muutakin hyötyä kuin opintopisteet: uusia ystäviä, kansainvälistä verkostoitumista, vastuunottoa, esiintymis-, ohjaus-, organisointi- ja tiimitaitoja sekä yhteistyö- ja ongelmienratkaisukykyä (Härkönen 2002, 11).

Syitä tuutoriksi lähtemiselle on monia, pelkät opintopisteet eivät yleensä ole riittävän motivoiva syy ryhtyä tuutoriksi. Isona tekijänä mukaan lähtemiselle koemme osallisuuden tunteen. Ihmiselle on tärkeää, että hän kokee vaikuttavansa asioihin ja olemalla mukana ryhmässä. Osallisuus liittyy siis vahvasti myös yhteisöllisyyteen. Se tar-

koittaa yksilön omasta sitoutumisesta syntyvää vaikuttamista asioihin sekä vastuun ottamista (Jelli järjestötietopalvelu 2014). Koska tuutorit itse saavat olla mukana esimerkiksi toimentasuunnitelman tekemisessä, he sitoutuvat paremmin tuutorointiin ja ottavat enemmän vastuuta tapahtumien järjestämisestä.

Kuten usein kaikesta vapaaehtoistyöstä, myös tuutoroinnista tehdään sopimus, joka pitää sisällään tehtäväkuvauksen, aikataulun sekä tavoitteet (Halonen ym. 2010, 16). Koulutuksen jälkeen jokainen uusi kv-tuutor allekirjoittaa tuutorointisopimuksen, jossa hän sitoutuu International Clubin toimintaan. Sopimuksesta tehdään kopiot molemmille osapuolille, tuutorille ja koululle. Sopimus luo tuutoroinnille raamit: se pitää sisällään tiedot tuutorista, sopimuksen ehdoista, tavoitteista, velvollisuuksista sekä opintopisteiden saamisesta. Sopimus on voimassa niin kauan kuin opiskelija toimii kv-tuutorina. Vapaaehtoistyö tarvitsee aina työnohjausta. International Clubin tapauksessa vapaaehtoisten tuutoreiden työnohjauksesta vastaa MAMOK. Työnohjauksen tarkoitus on tukea kv-tuutoreita, kehittää toimintaa ja varmistaa toiminnan sujuvuus sekä laatu. (Porkka & Salmenjaakko 2006, 11.) MAMOKin tehtävä on myös luotsata kv-tuutorit ryhmän kehitysvaiheiden läpi sitoutuneeksi ja tehtävästään innostuneeksi ryhmäksi, jossa yksilöt kantavat vastuuta toisistaan ja koko ryhmästä. Lisäksi MAMOK luo puitteet sille, että ryhmän riittävä kiinteytyminen on mahdollista. (Kopakkala 2011, 93.)

2.3 Tuutoroinnin haasteet

Yksi kv-tuutoroinnin nykyisistä haasteista on saada vaihto-opiskelijat tutustumaan suomalaisiin opiskelijoihin. Koiviston (2007, 45) ja omien huomioidemme mukaan, vaihto-opiskelijat harvoin ystävystyvät tai ovat edes missään kontaktissa paikallisten opiskelijoiden kanssa. Lisäksi vain pieni osa Mamkin kv-tuutoreista on suomalaisia. On tärkeää, että mukana on suomalaisia tuutoreita, sillä he pystyvät perehdyttämään vaihto-opiskelijoita suomalaiseen kulttuuriin syvemmin kuin ulkomaalaiset tuutorit.

Kv-tuutorin tehtävä on toimia linkkinä vaihto-opiskelijoiden ja suomalaisten opiskelijoiden välillä sekä auttaa vaihto-opiskelijoita sopeutumaan mahdollisimman hyvin suomalaisessa yhteiskunnassa elämiseen. Mitä enemmän vaihto-opiskelijoilla on suomalaisia kontakteja, sitä paremmin he pääsevät tutustumaan suomalaiseen kulttuuriin.

Tällä hetkellä kontakteja vaihto-opiskelijoiden ja suomalaisten opiskelijoiden välillä syntyy harmillisen vähän. Syyt tähän ovat molemminpuolisia. Ensinnäkin, suomalaisilla opiskelijoilla ei ole tarve etsiä uusia, ulkomaalaisia kontakteja. Toisekseen, vaihto-opiskelijat ryhmäytetään omassa porukassaan ja heille järjestetään omia, vain heille tarkoitettuja aktiviteetteja, joissa he eivät pääse kontaktiin paikallisten kanssa. Tähän mennessä ainoa panostus yhteistyöhön opiskelijoiden välillä on ollut vaihto-opiskelijoiden järjestämät Halloween -juhlat, joihin on kutsuttu myös suomalaiset opiskelijat. Tämä ei kuitenkaan ole tuottanut toivottua tulosta. Siispä uusia väyliä kulttuurien kohtaamiseksi on kehitettävä.

Myös Taajamo (2005, 42) on huomannut saman ilmiön; tutkimustensa mukaan suomalaiset pysyttelivät omissa oloissaan ja heiltä puuttui rohkeus puhua. Tosin ulkomaalaiset ymmärsivät tämän toisen yksityisyyden kunnioittamisena. Vaihto-opiskelijoiden on helpompi ystävystyä muiden vaihto-opiskelijoiden kanssa, sillä he ovat samassa tilanteessa saapuessaan vieraaseen maahan. Heillä kaikilla on vaihtojakson aikana arkikielenään käytössä englanti ja yhteiset haasteet uuteen kulttuuriin sopeutumisessa. Olemme itsekkin huomanneet, että useasti vaihto-opiskelijat ystävystyvät myös Mamkin kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden kanssa. Syy voi olla se, että suurin osa ulkomaalaisista opiskelijoista sijoitetaan asumaan samalle alueelle, Raviradantielle, jolloin sen yhteisön jäsenet luonnollisesti tutustuvat todennäköisemmin. Syynä voi myös olla se, että sekä vaihto-opiskelijat että kansainväliset tutkinto-opiskelijat ovat vieraassa maassa ja kulttuurissa ja kaipaavat seuraa, jonka kanssa on vertaistuki. Tuutoroinnin tehtävänä on tuottaa aktiviteetteja, jotta vaihto-opiskelijat viihtyisivät täällä. Perimmäinen syy tuutorointiin on kuitenkin se, että vaihto-opiskelijat sopeutuisivat mahdollisimman hyvin uuteen kulttuuriin ja oppisivat vieraasta kulttuurista. Tuutor on heille tukena ja apuna kaikkien eteen tulevien asioiden kanssa.

2.4 International Club

Kv-tuutoroinnista vastaava taho on International Club, IC, joka toimii MAMOKin alaisena. IC on vastuussa vaihto-opiskelijoille järjestettävästä kansainvälisestä toiminnasta. Toiminnan tarkoituksena on perehdyttää opiskelijat suomalaiseen kulttuuriin sekä opiskeluun ja elämiseen uudessa kaupungissa. Mamkin International Clubilla (Student Intranet 2015) on oma puheenjohtaja, varapuheenjohtaja sekä sihteeri, joka

on MAMOKin kv-vastaava. IC:lla on säännöllisesti kokoukset, joissa päätetään toiminnasta ja budjetista. IC koostuu sekä suomalaisista että ulkomaalaisista kv-tuutoreista, jotka opiskelevat Mamkissa. Aktiivisesti mukana toiminnassa on toistakymmentä tuutoria. MAMOK tukee IC:n järjestämiä tapahtumia ja IC saa rahoitusta toimintaansa MAMOKin kautta. Jokaiselle lukukaudelle tehdään oma budjetti teettisuunnitelman pohjalta.

Tätä kehittämistyötä varten haastattelimme MAMOKin sekä kv-toimiston edustajia kv-tuutoroinnin historiasta. Emme kuitenkaan saaneet paljoa tietoa, sillä dokumentointi kv-tuutoroinnista ja International Clubista on ollut hyvin vähäistä. Tiedossa kuitenkin on, että kv-tuutoroinnilla on Mamkissa melko pitkät perinteet. Aikaisimmat maininnat International Clubista löytyi Ontrosen ja Turusen (2009) opinnäytetyöstä, jonka mukaan IC olisi perustettu vuonna 1997.

Teimme lisäksi alkukartoituksen haastattelemalla kahdeksaa nykyistä kv-tuutoria heidän kokemuksistaan tuutorkoulutukseen liittyen. Tuutoreilta kysyttiin kokemuksia, parannusehdotuksia, toiveita sekä ylipäättään palautetta koulutuksesta. Haastateltavilta tuli paljon sellaisia ideoita, joita olimme itsekkin miettineet, kuten vertaistuuorkoulutuksen osittaista yhdistämistä kv-tuutorkoulutukseen. Jotkin koulutuksen osa-alueista saivat lähes kaikilta haastateltavilta kritiikkiä ja kehittämisehdotuksia. Tällaisia olivat esimerkiksi koulutuksen pituus sekä toiminnallisuus. Haastattelujen pohjalta lähdimme pohtimaan tärkeimpiä kehittämiskohteita sekä mitä asioita pitäisi lisätä tai mahdollisesti jättää kokonaan pois. Haastattelujen tarkempia tuloksia avaamme myöhemmin.

3 NÄKÖKULMIA KANSAINVÄLISEEN TUUTORTOIMINTAAN

3.1 Kv-tuutortoiminta ja sen keskeiset käsitteet

Opinnäytetyömme aihepiirin keskeisiä käsitteitä ovat kulttuurien kohtaaminen sekä ryhmäytyminen. Ilmiönä kyseessä on kv-tuutorkoulutuksen kehittäminen. Työssämme käytämme käsitettä ”tuutor” tähän muotoon kirjoitettuna, koska opinnäytetyömme tilaaja toivoi tämän muodon käyttöä. Virallista muotoa sanalle ei suomen kielessä ole,

vaan se voidaan kirjoittaa ”tuutor” tai ”tutor”, käyttöympäristöstä ja omasta valinnasta riippuen (Kielitohtori 2015).

Kv-tuutorointi on osa MAMOKin alaisen International Clubin toimintaa, jonka tarkoituksena on kotouttaa vaihto-opiskelijat elämään Mikkeliin. Lisäksi tavoitteena on tutustuttaa vaihto-opiskelijat suomalaiseen elämäntyyliin sekä toisiinsa erilaisten yhteisöllistävien aktiviteettien kautta tuutoreiden avulla.

Viimevuosina uusille kv-tuutoreiksi haluaville opiskelijoille on järjestetty haku ja koulutus kevätlukukaudella. Koulutus on ollut yksipäiväinen ja siellä on käsitelty niin käytännön asioita kuin pohdintaa esimerkiksi tuutorin roolista. Käytännön asioihin on sisältynyt, kuinka Mikkeliin saapuvat vaihto-opiskelijat otetaan vastaan, esimerkkejä aikaisempien lukukausien toimintasuunnitelmista sekä omaa ideointia. Koulutuksessa on käyty läpi koulun autoja koskevat säännöt ja ohjeet sekä vaihto-opiskelijoiden asuntoloihin tutustuminen Raviradantiellä. Koulutus on lisäksi antanut uusille ja vanhoille kv-tuutorille mahdollisuuden tutustua ja vaihtaa ajatuksia. Koulutuksen on järjestänyt MAMOKin edustaja apunaan muutama kokeneempi kv-tuutor.

3.1.1 Kulttuurien kohtaaminen

On selvää, että kansainvälisessä tuutoroinnissa on kohdattava kymmeniä eri ihmisiä ja kulttuureja. Erilaisten kulttuurien kohtaaminen ei aina ole helppoa eikä kitkatonta ja vaatii varovaisuutta varsinkin, kun tapaa eri kulttuurista olevan ihmisen ensimmäistä kertaa. Kunnioitus toisen kulttuuria kohtaan on tärkeää muistaa alusta alkaen. Kulttuurisilta ristiriidoilta ei voi välttää, mutta niihin voi sopeutua ja niitä voi pehmentää. Tärkeää on tutustua toiseen kulttuuriin puolin ja toisin.

Kulttuurille löytyy monta määritelmää. Esimerkiksi Hofstede määrittelee kulttuurin mielen kollektiiviseksi ohjelmoinniksi, joka erottelee eri kategorioihin kuuluvat ihmiset toisistaan (Lewis 1999, 25). Lewis määrittelee kollektiivisen ohjelmoinnin prosessiksi, jonka kohteeksi jokainen meistä on joutunut heti synnyttyään. Kulttuuri ei periydy biologisesti, vaan sosiaalistumisprosessin ja erilaisten sisäistymistapahtumien kautta (Rusanen 1993, 33). Lewisin (1999, 25-26) mukaan vanhemmat sukupolvet siirtävät kulttuuria eteenpäin ollessaan vuorovaikutuksessa nuorempien kanssa. Itse

näemme kuitenkin kulttuurin siirtymisen molemmansuuntaisena prosessina eli myös nuoret vievät uusia kulttuurinpiirteitä vanhemmille sukupolville. Eri maanosissa kasvaneet ihmiset saavat luonnollisesti erilaisen kasvatuksen ja he kasvavat erilaisiin normeihin ja arvoihin, jotka ovat käypiä heidän omassa kulttuurissaan. (Lewis 1999, 25-26.)

Hoopes ja Pusch ovat Hofstefen kanssa samoilla linjoilla. Heidän määritelmänsä mukaan kulttuuri tarkoittaa elämäntapojen summaa. Tällöin kulttuuriin katsotaan sisältyvän tietyt arvot, käsitykset, standardit, kielelliset ilmaisut, käyttäytymisnormit, ajattelun muodot sekä kommunikaatiotyylit, jotka ryhmä ihmisiä on kehittänyt varmistaakseen selviytymisensä inhimillisessä ympäristössä. (Listo-Alen 1993, 158.) Kulttuuri vaikuttaa käyttäytymiseemme ja identiteettiimme hyvinkin paljon ja siksi voikin olla vaikea sopeutua uuteen kulttuuriin.

Kulttuurishokki saattaa syntyä silloin, kun ihminen siirtyy kulttuurista toiseen (Lewis 1999, 275). Kulttuurishokki ilmenee jokaisella hieman eritavalla, mutta useimmiten se etenee neljän vaiheen läpi. Ensimmäinen kuukausi on niin sanottu kuherruskuukausi, jolloin asioihin suhtaudutaan uteliaasti ja mutkattomasti. Shokkivaihe kehittyy vähitellen noin kuukauden jälkeen. Silloin olo on ulkoisesti rauhallinen, mutta ajatukset saattavat täyttyä alakuloisuudesta ja huolesta. Reaktiovaiheessa uusi maa ei miellytä enää. Paikalliset tavat ärsyttävät ja kotiin palaaminen houkuttelee. Jonkin ajan kuluttua tilanne kuitenkin tasaantuu ja uusi elämäntilanne hyväksytään. Uudesta kulttuurista löydetään jälleen myönteisiä puolia. (Suomen evankelis-luterilainen kirkko 2015.)

Kulttuurishokki ei ilmene ainoastaan kun matkaamme omasta turvallisesta kulttuuristamme uuteen kulttuuriin, vaan sitä voi esiintyä myös toisin päin, omaan kulttuuriimme palatessa pitkän ajan jälkeen. Lewisin (1999, 275) mukaan kulttuurishokki aiheutuu kulttuurispesifien vihjeiden puuttumisesta. Nämä vihjeet viestittävät ihmiselle kuinka käyttäytyä yhteisössä. Lewis mainitsee yhdeksi ongelmaksi suomalaisen kulttuuriin tulemisessa sen, että suomalainen käyttäytyminen on tyypillisesti ujoa ja hiljaista. Tämä viestittää kulttuurispesifejä vihjeitä hyvin vähän ulkomaalaisille, jotka saattavat siten kyseenalaistaa roolinsa suomalaisessa kulttuurissa. Esimerkiksi ulkomailta tullut ihminen on voinut kotimaassaan tuntea itsensä tavallista hiljaisemmaksi persoonaksi, mutta Suomeen tullessaan hän saattaa huomata olevansa keskimää-

räistä puheliaampi. (Mts. 275.) Kulttuurishokin lieventämiseksi tuutorit järjestävät vaihto-opiskelijoille tekemistä. Kun tehdään jotain hauskaa yhdessä, ei koti-ikävän potemiselle jää niin paljon aikaa. Toki muut vaihto-opiskelijat ovat omalta osaltaan auttamassa kulttuurishokin ohimenemisessä, muodostavathan he vertaisryhmän ja ymmärtävät siten toisiaan parhaiten.

Kv-tuutoreiden on hyvä olla hieman perillä muiden kulttuureiden pääpiirteistä ja historiasta tavatessaan uusia vaihto-opiskelijoita. Esimerkiksi huumori on varsin usein erilaista ja sen kanssa on syytä olla varovainen – kaikenlainen huumori ei ole hyväksyttävää kansainvälisessä seurassa. Natsisisältöisiä vitsejä ei parane kertoa saksalaiselle, eikä muslimille kannata vitsailla Allahista. Omien tuutorkokemustemme perusteella myös sarkasmin kanssa on syytä olla tarkkana, sillä useinkaan suomalaisen sarkastiset lauseet eivät ulkomaalaisille aukene. Toki huumorin käyttö on hyvä jäänmurtaja ja luo rentoutuneen ilmapiirin. (Mts. 22.)

Stereotypiat ovat yleistäyksiä, jotka koostuvat ihmisen tiedoista, uskomuksista sekä kokemuksista ja ne voivat olla myönteisiä tai kielteisiä (Aro 1998, 12). Stereotypiat ovat kv-tuutoreille enemmän haitallisia kuin hyödyllisiä, sillä vaikka vaihto-opiskelijat edustavatkin aina oman maansa kulttuuria, he ovat kuitenkin yksilöitä. Ennakkokäsitykset ovat aina hyvin vahvasti läsnä silloin, kun eri kulttuurien edustajat kohtaavat ja ne vaikuttavatkin ihmisen käyttäytymiseen. Stereotypiat voidaan nähdä kulttuurien kohtaamisen kannalta ymmärrystä hidastavina tekijöinä, sillä ne estävät näkemästä yksilöllisiä eroja ihmisissä. Stereotypioiden lisäksi myös ennakkoluulot vaikuttavat ihmisen käyttäytymiseen. Ennakkoluuloilla tarkoitetaan negatiivista suhtautumista toisiin ihmisiin ja asioihin. Ennakkoluulot kohdistuvat usein ulkomaalaisiin, koska heidän kulttuurinsa on itselle vierasta. Mitä tutummaksi ennakkoluulojen kohde tulee, sitä varmemmin ennakkoluulot murenevat. (Mts. 12-13.)

Kun kv-tuutor, tai kuka tahansa muu henkilö, kohtaa vieraan kulttuurin edustajia, tulisi hänen olla ennakkoluuloton ja avoin uuteen kulttuuriin tutustumisessa. Myös Listo-Alenin (1993, 156) kansainväliselle opiskelijavaihdolle määrittelemät lähtökohdat tukevat edellä mainittua käyttäytymistä. Hänen mukaansa opiskelijavaihdon oletuksena on, että kun ihmiset saatetaan tietoisiksi omista ennakkoluuloistaan ja perusarvoistaan, he oppivat ymmärtämään muita paremmin ja toimimaan heidän kanssaan luonte-

vasti. Tämän toteuttamiseksi Brislin ja Pedersen ovat asettaneet opiskelijavaihdolle tavoitteita. Heidän mukaansa opiskelijavaihdon tulisi muun muassa herättää opiskelijassa positiivista arvontoa toisia kohtaan, kehittää ymmärrystä ihmisten välisestä periaatteellisesta samankaltaisuudesta sekä antaa tietoa kyseessä olevien kansojen asenteista ja tavoista. (Mts. 156-157.) Koulut ja kansainväliset vaihto-ohjelmat ovat mahdollistajien asemassa luomassa puitteita ja resursseja näiden tavoitteiden toteuttamiseksi.

Ennakkoluulot saattavat helposti johtaa syrjimiseen tai kiusaamiseen. Kuten jokaisen koulussa työskentelevä, myös kv-tuutor saattaa joskus törmätä tällaiseen tilanteeseen. Tällöin tuutorin velvollisuus on puuttua asiaan. Kiusaamista ja syrjimistä voi tietenkin tapahtua sekä vaihto-opiskelijoiden että tutkinto-opiskelijoiden parissa. Joissain tilanteissa voi olla vaikeaa tunnistaa kiusaaminen, mutta on kuitenkin tärkeä tiedostaa, kuinka laaja ja monipuolinen kiusaamismuotojen kirjo voi olla. Täytyy myös muistaa, että kiusaamista voi tapahtua niin kasvotusten kuin myös sähköisesti esimerkiksi sosiaalisessa mediassa.

Hamarus (2008, 12) on määritellyt kiusaamisen epätasapainoksi kiusatun ja kiusaajan välillä. Tämä epätasapaino voi olla ruumiillista, henkistä tai sosiaalista. Hänen mukaansa kiusaaminen on aina tarkoituksellista, vahingossa ei voi kiusata. Kiusaamisen kesto tai toistuvuus ei ole merkityksellistä, sillä kiusaamista voi olla lyhyt pilkallinen kommenttikin. Kiusaaminen voidaan jakaa suoraan ja epäsuoraan kiusaamiseen. Suora kiusaaminen tapahtuu suoraan kiusaajan ja kiusatun välillä, ilman välikäsiä, esimerkiksi haukkumalla tai potkimalla. Epäsuora kiusaaminen puolestaan on esimerkiksi juorujen levittämistä tai syrjimistä, eli ryhmästä eristämistä. Varsinkin epäsuoraa kiusaamista voi olla hyvinkin hankala tunnistaa, ja siksi siihen ei välttämättä puututa niin helposti. Myös netissä tapahtuvaan kiusaamiseen voi olla vaikeaa puuttua. Netti-kiusaamista on esimerkiksi pilkkaavat ja uhkaavat viestit, valokuvien manipulointi ja levittäminen sekä ryhmän ulkopuolelle sulkeminen (Mannerheimin Lastensuojeluliitto 2015).

Kansainvälisten opiskelijoiden keskuudessa kiusaamisessa saattaa usein olla kyse suvaitsemattomuudesta tai jopa rasismista. Suurpään (2005, 43) mukaan suvaitsevaisuus on ihmisen toiminnan takana olevia arvovalintoja, jotka määrittävät sekä ihmisen käsi-

tystä itsestään ja omasta yksilöllisyydestään, että hänen suuntautumistaan muihin ihmisiin ja yhteisöllisyyteen. Rasismilla taas tarkoitetaan jonkin ihmisryhmän tai ryhmän jäsenen ihmisarvon alentamista ja arvottamista esimerkiksi ihonvärin, kansallisuuden tai uskonnon perusteella muita ryhmiä alempiarvoiseksi (Punainen Risti 2015). Kuten jo mainittu, kv-tuutorin ei tule missään tilanteessa viestittää suvaitsemattomuutta, vaan hänen on oltava ennakkoluuloton ja puolueeton tilanteessa kuin tilanteessa. Kv-tuutor viestii käyttäytymisellään esimerkkiä myös muille sekä edustaa Mamkia.

3.1.2 Ryhmäytymisen merkitys kulttuurien kohtaamisessa ja kv-tuutortoiminnassa

Ryhmäyttäminen tarkoittaa erilaisiin toiminnallisiin tehtäviin perustuvaa prosessia, jonka tarkoitus on lisätä ryhmän turvallisuutta. Ryhmäyttämällä on paljon synonyymejä kuten turvauttaa, joukottaa, jengiyttää, tiivistää, tihentää, verkottaa ja niin edelleen. Ryhmän turvallisuudesta kertoo se, miten jäsenet suhtautuvat toisiinsa, kun he ilmaisevat itseään. (Aalto 2000, 69-71.) Turvallisella ryhmällä tarkoitetaan sitä, että ryhmän jäsenet ovat tietoisia hyväksytyksi tulemisesta (mts. 14). Salovaaran ja Honkosen mukaan turvallisuus rakentuu viidestä osatekijästä: hyväksynnästä ja välittämisestä, luottamuksesta, haavoittuvaksi alistumisesta, tuen antamisesta sekä sitoutumisesta (Haapaniemi & Raina 2014, 128).

Kv-tuutorit muodostavat oman ryhmän, joka edistää vaihto-opiskelijoiden hyvinvointia Mikkeliissä. Ryhmään kuulumisen tunne on tärkeää. Ryhmäyttämisen keskiössä on jäsenten keskinäinen tunteminen, vuorovaikutus, luottamus sekä viihtyminen. Ryhmäytymisen tarkoitus on, että ryhmän jäsenet tuntevat olonsa ryhmässä mukavaksi sekä turvallisiksi. (Mast 2015.) Hyvän ryhmän sisällä jäsenet tiedostavat yhteiset tarpeet omien ohi, he sitoutuvat ryhmään, pyrkivät saamaan asioita aikaan, osaavat pitää hauskaa, pystyvät vaikuttamaan toimintaan ja he luottavat toisiinsa (Pantzar 2012).

Kopakkala (2011, 48-51) kuvaa ryhmän kehitystä Bruce Tuckmanin (1965) neljä vaiheisen mallin avulla: forming, storming, norming ja performing. Forming eli muodostusvaiheessa jäsenet etsivät omaa paikkaansa ja rooliaan ryhmässä. Ryhmän toiminnan tavoitteita selvitetään sekä yhteisiä pelisääntöjä haetaan. Storming eli kuohuntavaiheessa yksilöt pyrkivät erottumaan ryhmästä. Konflikteja syntyy ja tyytymättömyys

ryhmää kohtaan on yleistä. Ryhmäläisten rohkeus esittää omia mielipiteitään kasvaa tässä vaiheessa. Norming eli sopimisvaiheessa ryhmän jäsenet jo hyväksyvät toistensa roolit, ryhmähenki muotoutuu ja ryhmän koheesio lisääntyy. Tässä vaiheessa luodaan yhteisiä toimintatapoja sekä tavoitteita. Neljäs vaihe on performing eli hyvin toimiva ryhmä. Tällä tasolla ryhmä on tuottava, tehokas ja luova. Ryhmä toimii kokonaisuutena resursseja tehokkaasti hyödyntäen. Ryhmän ulkopuolisten näkökulmasta ryhmän kiinteys voi vaikeuttaa uusien jäsenten pääsyä mukaan toimintaan. Kv-tuutoroinnissa nämä ryhmän kehitysvaiheet vaihtelevat, sillä mukaan tulee joka vuosi uusia opiskelijoita ja valmistuvat opiskelijat jättävät ryhmän. Mitä enemmän ryhmän jäseniä vaihtuu prosessin aikana, sitä hankalampaa ryhmän on edetä alkuvaiheesta eteenpäin (Haapaniemi & Raina 2014, 143).

Moreland ja Levine (1984) ovat määritelleet ryhmäsosialisaation eli kuinka uudet jäsenet tuodaan osaksi ryhmää. Ensimmäinen vaihe on tutkiskelu eli uuden jäsenen hankkiminen ja nimittäminen. Toinen vaihe on sosiaalistaminen, mikä tarkoittaa ryhmän tavoitteiden, sääntöjen ja normien oppimista. Tämä vaihe voi aiheuttaa kuohuntaa ryhmässä. Kolmantena on ylläpito ja ryhmän jäsenten roolien mahdollinen muuttuminen taitojen perusteella. Roolien mahdollisen muuttumisen jälkeen tulee neljäs vaihe, uudelleen sosiaalistaminen. Jos haasteita ei pystytä ratkaisemaan, ryhmä voi joutua palaamaan toiseen vaiheeseen. Uusi jäsen saattaa myös syrjäytyä tai jättää ryhmän. Viidentenä tulee muistelu eli yhteiset kokemukset jäsenistä sekä ryhmästä. (Pantzar 2012.)

Halusimme aloittaa koulutuksessa kv-tuutorryhmän ryhmäytymisprosessin. Ryhmien elämä on kuitenkin monimuotoista, eikä aina voi ennustaa, mitä tulee tapahtumaan. Mitä selkeämpi ryhmän tehtävä on, sitä helpommin ryhmä pystyy hallitsemaan ryhmää hajottavia voimia. Vaikka ryhmän päätehtävä onkin tehtävän suorittaminen, kv-tuutorointi, on kuitenkin myös tärkeää huolehtia ryhmän kiinteydestä ja hyvinvoinnista. Lisäksi ryhmän koko vaikuttaa paljon ryhmän vuorovaikutukseen. Suurissa ryhmässä esimerkiksi vapaamatkustajien määrä kasvaa. Saloviita kuvaakin jäsenten tekevän töitä ryhmän eteen vähemmän ryhmän koon kasvaessa. Myös yksilön osuuden merkityksen väheneminen pienentää motivaatiota. (Haapaniemi & Raina 2014. 130-143.)

Tätä voi kutsua myös sosiaaliseksi laiskotteluksi. Ryhmän jäsenet ajattelevat heidän oman merkityksensä kokonaisuudessa vähenevän ryhmän kasvaessa. Sosiaalista laiskottelua aiheuttaa myös se, jos yksi tai useampi ei osallistu toimintaa ja muut turhautuvat. (Pantzar 2012.) Tämän olemme huomanneet tuutoroinnissa. Uskomme suuren tuutoreiden määrän vaikuttaneen tämän kevään aikana heidän aktiivisuuteen. Toisinaan oli todella vaikea löytää tuutoreita hakemaan saapuvia vaihto-opiskelijoita tai järjestämään tapahtumia, vaikka tuutorryhmään kuuluikin monta kymmentä jäsentä. Myös vaihto-opiskelijat huomisivat tämän. Ryhmän yleinen sosiaalinen laiskuus luonnollisesti turhautti sitä pientä aktiivista ryhmää, joka joutui tekemään kaiken. Pantzarin (2012) mukaan sosiaalista laiskottelua voidaan ehkäistä jos yksilö uskoo omien ponnistelujen parantavan lopputulosta ja että nämä ponnistelut huomataan.

Sen lisäksi että tuutorit itse muodostavat ryhmän, myös vaihto-opiskelijat muodostavat oman ryhmänsä. Tuutoreilla tulisi olla tiedot sekä taidot ryhmän vaiheiden tukemiseen. Tärkeää on, että jokainen vaihto-opiskelija tuntee kuuluvansa ryhmään. Vaikka suurin osa vaihto-opiskelijoista asuu Raviradantiellä lähellä toisiaan ja he muodostavat luonnostaan oman pienen yhteisön siellä, voi joku tuntea jäävänsä ryhmän ulkopuolelle. Sosiaalisten verkostojen luominen on tärkeää uuteen maahan sopeutumisessa. Tässä tuutori voi olla auttamassa.

3.2 Non-formaalin opetuksen hyödyntäminen tuutorkoulutuksessa

Halusimme panostaa koulutuksessa tekemällä oppimiseen ja antaa vaihtoehtoja pulpetin ääressä istumiselle. Oppiminen voidaan jakaa kolmeen muotoon; formaaliin, non-formaaliin sekä informaaliin. Formaali on niin sanottu virallinen muoto, joka on aina tavoitteellista ja strukturoitua. Kouluissa suositetaan tätä opetusmuotoa valitettavan usein. Formaalisissa muodossa kouluttaja antaa tiedon valmiina koulutettavalle ja on oppijasta itsestään kiinni, mitä hän tiedolla tekee. Suosimamme non-formaali oppiminen puolestaan tarkoittaa ei-virallista mutta yleensä strukturoitua ja tavoitteellista toimintaa, jossa kouluttaja ohjaa koulutettavaa niin, että tämä itse oivaltaa ja oppii asian tekemisen kautta. Tällöin koulutettava saa konkreettisen kokemuksen opitusta asiasta ja se jää todennäköisesti paremmin mieleen. Informaali oppiminen eroaa kahdesta edellisestä siten, että se on sattumanvaraista, jokapäiväisessä elämässä tapahtuvaa oppimista. Informaalia oppimista ei ole strukturoitu, mutta se voi silti olla tavoitteel-

lista. Sitä tapahtuu esimerkiksi lounastauoilla ja vapaa-ajan harrastuksissa. Kouluttaja voi hyödyntää informaalia menetelmää esimerkiksi ajoittamalla koulutuksen tauot oikeille paikoille, jolloin koulutettavat saattavat huomaamattaan vaikkapa pohtia koulutuksessa läpikäytyjä asioita. (Peda.net 2015.)

Varsinkin non-formaali opetus sopii erittäin hyvin kv-tuutorkoulutukseen, jossa viestintä tapahtuu englannin kielellä, eikä kukaan kommunikoi omalla äidinkielellään. Tekemisen kautta osallistujat rakentavat yhteisen kielen, jolla kommunikoida. Tällöin englannin kielen osaamisen merkitys jää vähemmälle. Yhteinen tekeminen myös tukee kielen oppimista ja uskallusta puhua vierasta kieltä. Myös sellaisen opiskelijan, jonka englannin kielen taito ei vielä ole niin varma, on helpompi lähteä mukaan toimintaan. Kun koulutuksessa esitellään non-formaaleja menetelmiä ja rohkaistaan niiden käyttöön, saavat myös tuutorit käyttöönsä hyödyllistä materiaalia, jota harjoittaa vaihto-opiskelijoiden kanssa. Non-formaaleja oppimismuotoja pidetään tärkeinä myös Erasmus+ -ohjelmassa. Nykyisin Erasmus+:aan kuuluva Youth in Action (CIMO 2014) oli perustettu nimenomaan non-formaalin, eli käytännön tekemisen ja kokemuksen kautta oppimisen tukemiseksi.

3.3 Aiemmat tutkimukset ja kehittämishankkeet

Tutustuessamme aihepiirin kirjallisuuteen totesimme, että valitsemastamme näkökulmasta, kv-tuutorkoulutuksesta tai sen kehittämisestä, on tehty lähinnä opinnäytetöitä. Löysimme tutkimuksia ja kirjallisuutta vapaaehtoistoiminnasta, kehittämistyöstä sekä vertaistuutoroinnista. Ainoastaan kv-tuutoroppaissa ja opinnäytetöissä käsitellään suoranaisesti kv-tuutorointia, muut keskittyvät johonkin aihetta sivuavaan asiaan. Kaikkiin löytämämme materiaali koostui opinnäytetöistä, oppaista sekä kirjoista.

Positiivista löydöksiä on se, että löysimme kirjallisuutta sekä painettuna että sähköisessä muodossa. Mielestämme kv-tuutoroinnista kertovan kirjallisuuden vähäisyys kertoo siitä, että kyseisestä aiheesta tehdyille tutkimuksille on todellista tarvetta ja tilausta – kv-tuutortoiminta kuitenkin elää ja kehittyy jatkuvasti Suomen korkeakouluissa.

Opinnäytetyötä työstäessämme huomasimme, että samankaltaisia opinnäytetöitä on tehty muissakin ammattikorkeakouluissa. Tästä päättelimme ongelman olevan yleinen sekä ajankohtainen. Mamkissa aikaisemmat kv-tuutorointiin liittyvät opinnäytetyöt olivat Ontrosen ja Turusen vuonna 2009 kirjoittama ”International Club for International Students in Higher Education” sekä Kortelaisen vuonna 2009 tekemä ”Vaihto-opiskelijana Mikkeliässä. Hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä.” Suoranaisesti kv-tuutoreiden koulutuksesta ei ole Mikkelin ammattikorkeakoulussa tehty opinnäytetyötä.

”International Club for International Students in Higher Education” käsittelee International Clubin toiminnan kehittämistä. Ontronen ja Turunen vertaavat Mamkin IC-toimintaa kahden muun ammattikorkeakoulun vastaavaan toimintaan. Tästä opinnäytetyöstä paljastui yllättävää tietoa, joka oli ristiriidassa MAMOKin edustajalta saamamme tiedon kanssa. Opinnäytetyön mukaan International Club olisi perustettu jo vuonna 1997. Kävimme haastattelemassa asiasta sekä MAMOKin edustajaa että kv-palveluiden työntekijää. MAMOKin mukaan IC olisi perustettu vasta vuonna 2006, samaan aikaan kuin MAMOK rekisteröitiin viralliseksi opiskelijakunnaksi (Partanen 2014). Kv-palveluiden kautta selvisi, että toimintaa on ollut käynnissä jo ennen vuosikymmenen vaihdetta, mutta nimi International Club on oletettavasti tullut vasta myöhemmin (Vuorinen 2014). Mielenkiintoista on, ettei toiminnan historiasta ole dokumentointia lukuun ottamatta muutamia lehtileikkeitä. Aiheeseen perehtymistä hankaloitti myös se, ettei kv-tuutorkoulutuksestaan ole tallessa mitään materiaalia.

Ontrosen ja Turusen opinnäytetyö oli lähinnä meidän aiheitamme ja saimmekin siitä paljon uutta ja mielenkiintoista tietoa, muun muassa IC:n aikaisemmista käytännöistä ja vaiheista. Mielenkiintoista oli, että opinnäytetyön olivat tehneet Business Management-koulutusohjelman opiskelijat, joten heidän näkökulmansa eroaa jonkin verran omastamme. Opinnäytetyössämme tarkastelemme kv-tuutorkoulutuksen kehittämistä ryhmäytymisen ja tekemällä oppimisen näkökulmasta, kun taas Ontronen ja Turunen ovat käsitelleet International Clubin toimintaa sen rakenteiden kautta.

Kortelainen (2009, 32) sen sijaan keskittyi opinnäytetyössään enemmän kv-tuutoreiden asiakkaisiin eli vaihto-opiskelijoihin. Aihe ei suoranaisesti kulje käsi kädessä meidän aiheemme kanssa, mutta ne liittyvät toisiinsa. Kortelaisen työstä oli kui-

tenkin meille hyötyä. Pohdimme aiemmin pitäisikö jokaisella vaihto-opiskelijalla olla oma henkilökohtainen tuutor. Kortelainen oli kuitenkin haastatellut vaihto-opiskelijoita silloin kokeilussa olleista ”omatuutoreista”, mutta yksikään haastateltavista ei kokenut sitä tarpeelliseksi. Omatuutortoiminta on sittemmin lopetettu. Haastattelimme myös MAMOKin edustajaa kyseisestä aiheesta ja myös hänen mukaansa omatuutortoiminta oli koettu niin tehottomana, ettei sen ottamista uudelleen käyttöön edes harkita.

Aiempi, kansainvälisyyttä ja kansainvälistä työtä käsittelevä kirjallisuus jota löysimme, sai meidät pohtimaan kansainvälisyyttä ilmiönä nimenomaan Mikkelin ammattikorkeakoulun näkökulmasta suomalaisena korkeakouluna. Ilkka Turunen (2007) mainitsee korkeakoulujen käyttävän toiminnassaan niin sanottua kansainvälistymisstrategiaa. Strategia on mainittu myös muun muassa Matti Vanhasen toisen hallituksen hallitusohjelmassa, ja siinä kansainvälistymisstrategian tavoitteeksi on määritelty opiskelijoiden, opettajien ja tutkijoiden kansainvälisen liikkuvuuden lisääntyminen. Nykyisen korkeakoulujen kansainvälistymisstrategian on määritellyt eduskunnan opetus- ja kulttuuriministeriö ja se on voimassa vuoteen 2015 asti.

Turusen (2007) mukaan kansainvälistymisstrategia voidaan nähdä jakautuvan neljään rationaliteettiin eli osa-alueeseen, jolla pyritään saavuttamaan haluttu päämäärä. Ensimmäinen rationaliteetti on instituution omien henkisten ja taloudellisten resurssien rajallisuus ja se, että suuri osa sen käyttämisestä tiedoista tuotetaan ulkomailla. Toisessa ideana on, että kansainvälisellä yhteistyöllä voidaan parantaa laatua, poistaa päällekkäisiä toimintoja sekä haalia myös kotimaisia yhteistyötahoja ja rahoitusta hankkeisiin. Kolmantena nähdään koulutuksen, tieteiden sekä teknologian globalisoitumisessa mukana pysyminen. Lisäksi siihen pyritään vaikuttaminen kansainvälisillä tahoilla. Ja neljäntenä on kansainvälisen liikkuvuuden ja sen tuomien hyötyjen lisääntyminen. Myös Mamkin toiminnassa on vahvasti nähtävissä kansainvälinen yhteistyö: vaihto-opiskelijoita tulee Mikkeliin opiskelemaan useista yhteistyökouluista eri puolilta maailmaa. Lisäksi näitä yhteistyösopimuksia solmitaan koko ajan lisää ja suhteita jo olemassa oleviin yhteistyökouluihin pyritään pitämään kunnossa. Tämän ansiosta Mamk kasvattaa suosiotaan vaihto-opiskelijoiden keskuudessa ja saa siten enemmän rahoitusta.

4 KV-TUUTORKOULUTUKSEN KEHITTÄMISEN TAVOITE JA HYÖDYNsAAJAT

4.1 Tavoitteena monipuolinen ja tasalaatuinen koulutusrakenne

Opinnäytetyömme tavoitteena oli kehittää Mikkelin ammattikorkeakoulun opiskelijakunta MAMOKin kansainväliselle tuutorkoulutukselle uusi koulutusrakenne, jolla saavutetaan tasalaatuisuus ja monipuolisuus. Pyrimme luomaan MAMOKille koulutuspaketin, jota he voivat tulevaisuuden koulutuksissa hyödyntää. Tuotoksena syntyvä koulutuspaketti tarjoaa kouluttajalle eli MAMOKille tarvittavan tiedon ja materiaalin uuden koulutuksen järjestämiseen. Tasalaatuisuus takaa sen, että koulutuksessa on joka vuosi samat tiedot, runko sekä sisältö ja tuutoreilla on samat tietotaidot riippumatta siitä, milloin on koulutuksen käynyt. Monipuolisuudella tarkoitamme erilaisten menetelmien lisäämistä ja kattavamman tietopaketin luomista. Monipuolisuus on myös erilaisten oppijoiden ja oppimistyylien huomioimista ja sillä luodaan vaihtelevuutta koulutusmenetelmiin.

Opimme itse parhaiten kokeilemalla ja tekemällä ja meille on luontaista myös ohjata ja kouluttaa tällä periaatteella. Tästä syystä valitsimme useita tekemällä oppimisen menetelmiä säilyttäen kuitenkin joitain perinteisiä menetelmiä, kuten PowerPointin ja Prezin. Simssonin mukaan muistamme 50% siitä, mitä sekä näemme että kuulemme, 70% siitä, mitä keskustelemme, 80% siitä, mitä teemme ja 95% siitä, mitä opetamme muille (Berggren & Lundberg 2013, 211). Tämä on kuitenkin vain yleistävä arvio, sillä ihmiset erilaisia ja prosenttiosuudet voivat vaihdella, kun jokaisella on oma tapansa vastaanottaa ja käsitellä tietoa. Mitrevskin (2015) mukaan voidaan erottaa neljä erilaista oppimistyyliä; visuaalinen, auditiivinen, kinesteettinen sekä käsitteellinen. Monipuolinen koulutus sisältää menetelmiä, jotka vastaavat kaikenlaisten oppijoiden tarpeisiin.

Visuaalinen oppija oppii parhaiten tarkkailemalla ja katselemalla esimerkiksi kuvia, esityksiä tai taulua, tai lukemalla. Tällainen oppija pystyy parhaiten suoriutumaan tehtävästä luettuaan ensin itse ohjeet tai tarkkailemalla jonkun muun suoritusta. Audiitiivinen oppija puolestaan oppii kuuntelemalla toisten puhetta ja ääniä sekä puhumalla itse ääneen. Hän suoriutuu tehtävästä parhaiten ensiksi kuuntelemalla, kun joku toinen

antaa ohjeet. Siinä missä visuaalinen ja auditiivinen oppija vastaanottavat mieluusti ohjeet joltain toiselta, kinesteettinen oppija oppii parhaiten fyysisen kokemuksen kautta - kokeilemalla itse, tekemällä oppien. Käsitteellinen oppija tarvitsee aikaa prosessoida opittu asia. Tällainen oppija haluaa tarkastella asioita monesta näkökulmasta ja saada lisää tietoa aiheesta. Keskustelu on tärkeä osa käsitteellisen oppijan oppimiskokemusta. (Mitrevski 2015). Koulutuksen onnistumisen päätavoitteena on luonnollisesti se, että koulutettavat sisäistävät koulutuksessa käydyt asiat ja osaavat hyödyntää niitä oikein. Siksi kouluttajan tulisi käyttää menetelmiä vaihtelevasti, erilaisia apuvälineitä hyödyntäen.

4.2 MAMOK hyödynsaajana

Tässä kehittämistyössä pääasiallisena ja suorana hyödynsaajana on opiskelijakunta MAMOK saadessaan valmiin koulutuspaketin. Hyötyjinä ovat lisäksi tuutorit saadessaan laadukkaamman koulutuksen ja täten he osaavat tuutoroida vaihto-opiskelijoita paremmin. Tarkastelemme hyödynsaantia lähinnä MAMOKin ja tuutoreiden näkökulmasta, onhan MAMOK opinnäytetyömme tilaaja ja tuutorit suoraan hyötymässä koulutuksesta. Ei voi kuitenkaan unohtaa, että myös vaihto-opiskelijat hyötывät koulutuksen kehittämisestä saadessaan laadukkaampaa tuutorointia.

Tarve kv-tuutorkoulutuksen kehittämiseen tuli MAMOKin edustajilta ja ehdottivat suoraan opinnäytetyön tekemistä aiheesta. Opinnäytetyön kohde on Mikkelin ammatikorkeakoulun kv-tuutorkoulutus, jonka järjestäminen on MAMOKin vastuulla. Kehittämisen tarkoitus on luoda valmis koulutuspaketti MAMOKille. Tähän mennessä ei pysyvää koulutuspakettia ole ollut, vaan joka vuosi on kasattu uusi koulutusmateriaali. Sisältö sekä toteutus koulutuksissa ovat siis vaihdelleet vuosittain. Koulutuspaketin sisältö muodostui haastatteluista esille tulleista asioista, MAMOKin toiveista sekä omista intresseistämme.

Tavoitteemme oli saada koulutuksesta mahdollisimman monipuolinen sekä tasalaatuinen. Lisäksi tavoittelimme pysyvyyttä – koulutuksen rakenne pysyisi samana vuodesta toiseen. Tällä taattaisiin myös koulutuksen laadukkuus. Laadukas koulutus takaa sen, että vaihto-opiskelijat sopeutuvat opiskeluun Mikkelissä. Tämä on juuri kv-tuutoroinnin tavoite.

4.3 Kv-tuutorit hyödynsaajina

Kehittämisen tavoitetta on tarkasteltava lisäksi tuutoreiden näkökulmasta. Uudistuneen koulutuksen myötä tuutoreille tarjotaan monipuolisemmat eväät tuutoroinnin toteuttamiseen. Tuutorit saavat kosketuspintaa tehtäviensä suorittamiseen käytännössä, jolloin sujuvuus itse tuutorointia tehdessä paranee. Kun tehtävät ovat tuttuja ja niitä on harjoiteltu ennalta, on toiminta tehokasta ja laadukasta.

Työelämää kehitettäessä on kiinnitettävä huomiota erilaisiin onnistumisen kriteereihin, joita ovat esimerkiksi koko työyhteisön osallistuminen, toimijalähtöisyys, arvioiva työote ja arkeen integroitu prosessi (Vataja 2012, 69). Keskitymme pohtimaan kehittämistyötämme arkeen integroiduksi prosessiksi. Uskomme tekemällä oppimiseen ja siksi haluamme tarkastella kehittämistämme tästä näkökulmasta. Kun harjoitellaan asioita käytännössä, ne osataan paremmin arjen vastaavissa tilanteissa. Tämän takia halusimme koulutuksen molempiin päiviin sekä teoriaa että käytännön harjoittelua. Ensimmäisen päivän käytännön osuus oli ActionTrack –mobiilisovelluksen rata ympäri Mikkeliä ja toisena päivänä tuutoreiden itse suunnittelemat ohjausharjoitteet. ActionTrackiin sisällytettiin tuutorin tehtävien harjoittelua, kuten vaihto-opiskelijoiden hakeminen sekä tapahtumien suunnittelu ja järjestäminen. Kun käytännönasiat käydään läpi jo konkreettisesti koulutuksen aikana, ne on helpompi muistaa tuutoroidessa. Koulutuksen jälkeen uudet tuutorit osallistuivat kokoukseen, johon tuli myös vanhoja kv-tuutoreita. Siellä muun muassa suunniteltiin yhdessä seuraavan syksyn toimintasuunnitelma.

5 KV-TUUTORKOULUTUKSEN TOTEUTUS

5.1 Alkukartoitus koulutuksen suunnittelun perustana

Kv-tuutorkoulutus toteutui maaliskuussa ja huhtikuussa 2015 ja järjestäjinä toimimme me. Päätimme haastatella nykyisiä kv-tuutoreita teemahaastattelulla. Haastattelimme yhteensä kahdeksaa opiskelijaa heidän kokemuksistaan ja ajatuksistaan kv-tuutorkoulutusta koskien. Päätimme olla molemmat haastattelemassa, jotteivat erilai-

set haastattelutyylimme mahdollisesti olisi vaikuttanut haastatteluihin. Haastattelurunko koostui seitsemästä kysymyksestä, joita seurasi lisäkysymyksiä. Haastatteluja pidimme sekä suomeksi että englanniksi. Teemoina haastatteluissa oli aikaisempi koulutus ja palaute siitä, kehittämisideat sekä toiveet tulevia koulutuksia koskien. (Liite 2.) Pääsimme suunnittelemaan varsinaisen koulutuksen sisältöä vasta haastattelujen jälkeen, analysoituamme haastatteluiden litteroinnit.

Kysyimme haastatteluissa (liite 2) tuutoreiden kokemuksia saamastaan koulutuksesta, mitä olisi pitänyt tehdä toisin ja mitä mieltä he olivat koulutuksen järjestämisestä. Haastattelimme kahdeksaa kv-tuutoria, joista suurin osa kävi koulutuksensa edeltävänä keväänä. Meille selvisi, että haastateltaville oli jäänyt parhaiten koulutuksesta mieleen perusasiat, kuten mitä tuutorin tulee tehdä, millaisia aktiviteetteja voi järjestää sekä Survival Kit – asiat. Hyödyllisimpänä asiana tuutorina toimimisen kannalta moni koki autokäytäntöihin sekä MOASin Raviradantien rakennuksiin tutustumisen. Hyödyllisenä mainittiin myös konkreettinen tapahtumien suunnittelu. Moni jäi kaipaamaan samoja asioita, mitä käydään vertaistuuorkoulutuksessa, kuten ryhmädynamiikka ja ryhmän ohjaaminen. Osa sekoitti kv-tuutorkoulutuksen vertaistuuorkoulutukseen, joka koettiin yleisesti parempana koulutuksena. Pari tuutoria korosti englanninkielen käyttöä koulutuksessa, sillä tuutoreista moni ei osaa suomea. Lisäksi osa käytännön asioista jäi käymättä läpi tai ne käytiin epäselvästi koulutuksen lyhyen keston takia. Palautteena monet sanoivat koulutuksen olleen liian lyhyt, mutta tuutoreiden esittelyä sekä vanhempien tuutoreiden läsnäoloa pidettiin tärkeänä.

Kysyimme tuutoreilta myös kehittämisideoita, joita saimme paljon. Useissa haastatteluissa tuli esille vertaistuuorkoulutus ja sen sisältö, josta pitäisi ottaa mallia myös kv-tuutorkoulutuksen järjestämisessä. Monet mainitsivat myös tärkeänä sen, että käydään konkreettisesti katsomassa mistä löytyy Survival Kit, missä autot ja niiden avaimet sijaitsevat sekä mitä tehdään kun haetaan vaihto-opiskelija matkakeskukselta. Vaikka tuutorit kaipasivat enemmän teoreettista tietoa, niin vahvemmin tuli esille tarve käytännön avulla perehdyttämiselle. Vain yksi haastateltavista oli sitä mieltä, että yksi päivä riittää koulutukselle. Muut ehdottivat vähintään kahta päivää koulutuksen pituudeksi, joista toinen voisi olla teoriapainotteinen ja toinen enemmän käytäntöä. Perusteluina mainittiin muun muassa, että jaksaa paremmin keskittyä, asiat ehditään käymään hyvin ja hahmottaminen on helpompaa, kun teoria ja käytäntö on jaettu osiin. Suurin

osa tuutoreista piti koulutuksen järjestämistä keväällä parempana kuin syksyllä. Muutama ehdotti koulutuksen järjestämistä sekä syksyllä että keväällä, jotta tuutoreita tulisi valmistuvien tilalle tasaisesti. Lähes kaikki pitivät koulua parhaimpana paikkana järjestää koulutus. Perusteluina oli tietokoneiden sekä autojen käyttö ja ekskursioiden mahdollisuus koulutuksen lomassa. Lisäksi haastatteluissa tuli ilmi kv-tuutorkoulutuksen markkinoinnin tarve, jonka tuutorit näkivät todella tärkeänä. Mamkin muuhun tuutortoimintaan verrattuna kv-tuutorointi on opiskelijoille tuntemattomampaa ja toimii matalammalla profiililla. Tuutortoiminnan tukemiseksi ehdotettiin tuutorin ohjekirjaa, jota suunnittelimme aluksi, mutta päätimme jättää sen kuitenkin pois. Kv-tuutoroppaan tekeminen olisi ollut liian suuri työ ja siksi keskityimme vain koulutuksen kehittämiseen.

Saimme kommentteja myös siitä, mikä motivoi tuutorointiin. Kommenteissa mainittiin vapaaehtoisuuden puoli eli kv-tuutorointia ei tehdä opintopisteiden takia. Osa näki tuutoroinnin harrastuksena ja mielekkäänä tapana viettää vapaa-aikaa. Toisaalta sanottiin, että samasta syystä tuutorointia ei oteta aina niin vakavasti, sillä se mielletään enemmän vapaa-ajaksi. Tuutorit kuitenkin pitivät siitä, ettei kv-tuutorointi ole niin vakavaa ja aikaa vievää.

”...ne ihmiset jotka on oikeesti kiinnostunu, että ne oikeesti sitte tekis jotai eikä vaan sillon tällön kävis niitte opintopisteiden takia.”

Litteroinnin analyysin jälkeen aloitimme varsinaisen suunnittelun. Koska halusimme osittain yhdistää vertaistuutoreiden koulutuksen meidän koulutukseemme, koulutuksen ajankohta täytyi siirtää huhtikuulta maaliskuulle. Suunnittelimme koulutuspäivien sisältöjä käsitekarttojen avulla. Teimme molemmille koulutuspäiville omat suunnitelmat niiden sisällöistä, jotka muuttuivat useamman kerran. Lopulta päädyimme järjestämään koulutuspäivät samalla viikolla, meidän osuus ensin ja sitten yhdessä vertaistuutoreiden kanssa toinen päivä. Koska noin puolet koulutettavista eivät päässeet paikalle ensimmäiselle koulutuskerralle, järjestimme toisen koulutuksen huhtikuun loppuun. Saimme siis kehittää omaa koulutustamme ensimmäisten koulutettavien palautteen sekä omien kokemusiemme perusteella.

Koska haastatteluissa tuli vahvasti ilmi vertaistuutoroinnin ryhmädynamiikkaosuus, ajattelimme sen olevan relevantti myös kv-tuutorkoulutuksen kannalta. Lehtori Tommi Pantzar piti koulutuksen yhteydessä ryhmädynamiikan tunnin. Halusimme sen sisältävän perusasioita ryhmän ohjaamisesta sekä ryhmäytttämisestä. Koulutettavat keksivät myös itse omia ohjausharjoitteita, joiden toimivuutta kokeiltiin ja pohdittiin yhdessä. Lisäsimme ryhmädynamiikkaa koulutukseen, sillä sekä tuutoreiden että meidän mielestämme kv-tuutorit tarvitsevat näitä taitoja siinä missä vertaistuutoritkin. Mikkelin ammattikorkeakoulun vertaistuutorkoulutuksessa tuutorit oppivat ryhmädynamiikan alkeita sekä ryhmänohjaustaitoja. Mielestämme onkin kummallista, ettei nämä sisälly kv-tuutorkoulutukseen ollenkaan. Yhtälailla hekin ohjaavat ryhmää, he ovat myös vertaisia ohjattaviensa kanssa ikänsä ja elämäntilanteidensa puolesta. Oman koulutuksen kautta koemme ryhmäytttämisestä ja ryhmänohjaustaitojen omaamisen todella tärkeäksi. Vertaistuutoreiden koulutukseen kuuluu myös luentoja kiusaamisesta sekä ryhmän rooleista. Otimme myös nämä luennot mukaan, sillä ne ovat tärkeitä ryhmiä ohjattaessa ja olisi hyvä miettiä näitä asioita myös kv-tuutorkoulutuksessa.



KUVA 1. Ensimmäisen kv-tuutorkoulutuskokeilun rakenne

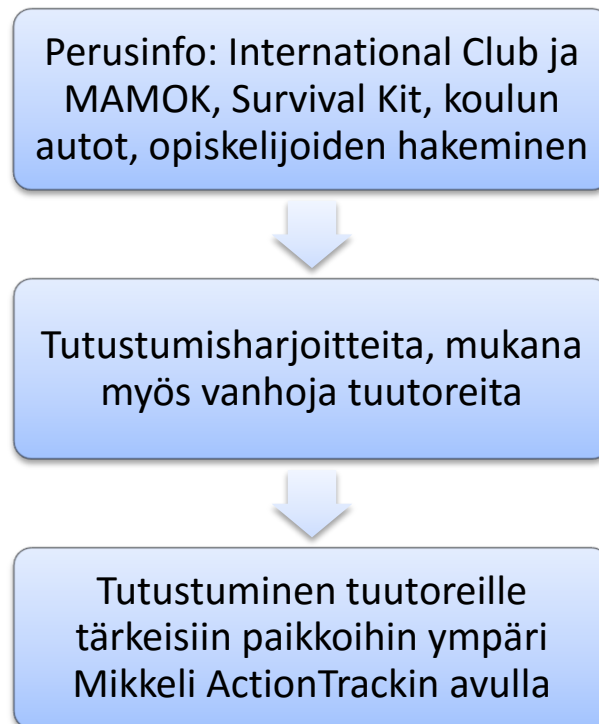
Kuvassa 1 näkyy ensimmäisen koulutuskokeilun runko kokonaisuudessaan. Selkeyden takia pidimme ensin koulutuspäivän pelkästään uusille kv-tuutoreille, jotta heillä olisi käsitys omasta roolistaan tuutorina. Toinen koulutuspäivä sisälsi asioita yleensä tuutorinnista ja ryhmänohjaamisesta. Pidimme tämän rungon oikeastaan loppuun asti samana ja teimme vain pieniä sisällöllisiä muutoksia.

5.2 Ensimmäinen koulutuskokeilu

Järjestimme ensimmäisen koulutuksen maaliskuussa 2015 Mamkin Kasarmin kampuksella. Tilaksi valitsimme uuden oppimisympäristön Xinnon, jossa on paljon tiloja, jotka soveltuvat juuri tällaisen koulutuksen järjestämiseen. Koulutuksen pituudeksi muodostui kaksi päivää, joista toinen vietettiin Xinnossa teorian parissa sekä Action Trackin avulla ympäri Mikkeliä. Toinen koulutuspäivä vietettiin yhdessä englanninkielisten vertaistuutoreiden kanssa luennoilla sekä ryhmädynamiikan parissa.

5.2.1 Ensimmäinen koulutuspäivä

Ensimmäisenä päivänä (kuva 2) käytiin ensin läpi perusasiat, kuten mikä International Club on ja mikä yhteys sillä on MAMOKiin, Survival Kit, koulun autot sekä kv-tuutorin tehtävät. Näihin tehtäviin kuuluu tapahtumien järjestäminen, vaihtoopiskelijoiden hakeminen sekä IC:n toimintaan aktiivisesti osallistuminen. Lisäksi tutustuimme toisiimme aktiviteettien avulla, joissa mukana oli myös vanhoja tuutoreita. Valitsimme kaksi nimileikkiä, joiden lomassa myös kerroimme asioita itsestämme. Lopuksi etsimme leikin kautta meitä yhdistäviä tekijöitä sekä kiinnostuksen kohteita. Jaoimme koulutettavat pieniin ryhmiin, jotka lähtivät iltapäivällä Action Trackin avulla tutustumaan tuutoreille tärkeisiin kohteisiin ympäri Mikkeliä.



KUVA 2. Ensimmäinen koulutuspäivä

Liitimme koulutukseen ActionTrackin, jolla loimme radan ympäri Mikkeliä. Action Track on paikkatietoja hyödyntävä palvelu. Käyttäjä voi ladata älypuhelimensa ilmaisen ActionTrack -sovelluksen, jonka kautta aktiviteetteja pääsee käyttämään. Aktiviteetti voi olla muun muassa alueopas, opastettu kävely, aarteenmetsästys, markkinointikampanja, reaaliaikainen kilpailu, interaktiivinen tarina tai meidän tapaukssamme rastirata, jonka avulla tuutoreille tärkeät paikat tehtiin tutuiksi. Aktiviteetin rastit voivat sisältää videoita, kuvia, ääntä, tietoa, ohjeita, kysymyksiä sekä erilaisia reittivalintoja. Käytimme aktiviteetissamme GPS-rasteja, vaikka QR-koodeja tai paikasta riippumattomia rasteja olisi voinut käyttää. (Team Action Zone 2015.) QR-koodeilla varustetut rastit vaativat aina sen, että henkilö etsii rastialueelta kyseisen QR-koodin. Rasti aukeaa vasta kun koodin kuvaa. Paikasta riippumattomat rastit aukeavat automaattisesti, kun jokin toinen rasti on suoritettu. ActionTrackin tarkoituksena oli paikkoihin tutustuminen ja se oli käytännöllisintä GPS-rastien avulla. Nämä rastit aukeavat automaattisesti, kun rastialueelle saavutaan. Yksi rasteista oli kuitenkin paikasta riippumaton rasti, jolla tuutoreiden tuli mennä paikkaan, jonka haluaisivat esitellä vaihto-opiskelijoille.

Koimme, että tämän avulla koulutettaville tulisi hyvin tietoon tärkeät paikat käytännössä ja samalla he tutustuisivat myös toisiinsa. Rasteilla koulutettavat tekivät yhdessä tehtäviä ja tätä kautta oppivat käytännössä itse tekemällä. ActionTrackiä voi käyttää älypuhelimella tai tabletilla. Se näyttää kartan ja siellä seuraavan rastin, jolle koulutettavat seuraavana kulkevat. Rastille saapuessa ruutuun ilmestyy rastin tehtävä, josta saa pisteitä suorituksen jälkeen. Tehtävät voivat olla kuvien tai videoiden ottamista, oikein/väärin –väittämiä, avoimia kysymyksiä ja niin edelleen. Tehtävänantoon voi myös liittää kuvia ja videoita. ActionTrackia rakentaessa tekijä tekee itse jokaisen rastin sisällön, valitsee paikat ja päättää tehtävien arvioinnista.

Ensimmäinen rasti oli rautatieasemalla, jossa koulutettavat miettivät ryhmässään asioita, joista tunnistaisivat saapuvan vaihto-opiskelijan. Pohdittuaan heidän tuli kirjoittaa kolme tärkeintä asiaa ylös. Valitsimme tämän tehtävän, sillä hakiessaan vaihto-opiskelijoita, heitä on toisinaan hankalampi tunnistaa. Toinen rasti oli MOASin toimisto, jonne tuutorit vievät uudet opiskelijat haettuaan heidät rautatieasemalta. Tehtävänä oli käydä sisällä toimistossa, jossa työntekijät kertoivat toiminnasta lyhyesti ja avustivat tarvittaessa MOASiin liittyvien oikein/väärin –väittämiin vastaamisessa. Kaikki ryhmät eivät kuitenkaan käyneet sisällä toimistossa, sillä ActionTrack –rasti oli liian laaja ja osallistujat nappasivat sen jo ohi ajaessaan. Ihmettelimme sitä, sillä tehtävänannossa kuitenkin luki, että rasti suoritetaan sisällä MOASin toimistossa.

Kolmas rasti oli Raviradantie, jossa koulutettavat pääsivät itse kokoamaan Survival Kitin vanhan tuutorin avustuksella. Lisäksi he tutustuivat MOASin rakennusten saunaan sekä pyykkitupaan. Koulutettavat ottaisivat kuvan valmiista Survival Kitistä. Lisäksi heidän tuli ottaa ryhmä-selfie sekä miettiä, kuinka neuvoisivat uutta vaihto-opiskelijaa hänen mennessä ensimmäistä kertaa elämässään saunaan. Neljäntenä rastina oli Mikkelin monikulttuurisuuskeskus Mimosa, jossa tehtävänä oli keksiä peli, testata sitä yhdessä ryhmän kanssa ja lopuksi kirjoittaa siitä lyhyt kuvaus. Mimosan jälkeen tehtävänä oli ryhmän kanssa valita jokin paikka Mikkeliin, jonka he haluaisivat esitellä vaihto-opiskelijoille. Ryhmän tuli mennä paikan päälle ja ottaa siitä kuva.

Tämän jälkeen vuorossa oli Kattilansillan nuorisotalo, jossa vanha tuutori esitteli tiloja ja tapahtumia, joita International Club on jo aiemmin siellä järjestänyt. Koulutettavien piti itse keksiä tapahtumia, joita Kattilansillassa voitaisiin tulevaisuudessa järjestää

vaihto-opiskelijoille. Lopuksi siirryttiin International Cafe Labralle, joka on Mamkin Kasarmin kampuksella sijaitseva rakennus, jota opiskelijat voivat käyttää juhlien ja muiden tapahtumien järjestämiseen. Siellä mietittiin Labran käytäntöjä. Olimme itse opiskelijoita vastassa ja keräsimme heiltä palautteen ensimmäisestä koulutuspäivästä Googlen kyselyn avulla.

5.2.2 Toinen koulutuspäivä

Toinen koulutuspäivä (kuva 3) alkoi kampuspastori Jaana Pietiläisen luennolla tuutorin roolista, ryhmän jäsenistä sekä erilaisuudesta. Alun perin aiheena piti olla kulttuurien kohtaaminen, mutta meille edelleen epäselvistä syistä aihe vaihtui ryhmän rooleihin. Pietiläinen alusti ensin aiheen, jonka jälkeen tehtiin pienryhmän kanssa harjoitus. Harjoitus purettiin yhdessä koko ryhmän kanssa, miettien mitä hyötyä ja haittaa on erilaisista ryhmän jäsenten rooleista. Toisen luennon piti opiskelijakuraattori Kirsi Kämäräinen, joka puhui koulukiusaamisesta ja siihen puuttumisesta. Luento oli painottunut ryhmätyöskentelyyn, joka sisälsi erilaisia esimerkkejä kiusaamistilanteista. Ratkaisuista keskusteltiin koko ryhmän kesken. Molemmat luennot olivat hyvin painottuneita keskusteluihin.

Seuraavana oli vuorossa lehtori Tommi Pantzarin luento ryhmädynamiikasta. Luennolla käsiteltiin ryhmän muodostumisen vaiheita, ryhmäyttämistä sekä hyvän tuutorin ominaisuuksia. Lopussa koulutettavat suunnittelivat pienemmissä ryhmissä kuvitteellisen toimintasuunnitelman tuutorointia varten. Tämän jälkeen tuutorkokelaat pääsivät kokeilemaan omia ohjaustaitojaan pienemmissä ryhmissä ohjaamalla suunnittelemaansa harjoitteita toisilleen. Jokaisen harjoitteen lopuksi osallistujat saivat ensin sanoa mikä meni hyvin ja missä olisi ollut parannettavaa, jonka jälkeen ohjaajat saivat mahdollisuuden yrittää uudelleen. Tällä tavalla koulutettavat oppivat toisiltaan hyviä malleja, kuinka ohjataan ryhmää käytännössä sekä mahdollisuuden antaa ja vastaanottaa palautetta. Lisäksi he oppivat uusia harjoitteita, joita käyttää tuutoroidessa. Päivän lopuksi keräsimme palautteen toisesta koulutuspäivästä.



KUVA 3. Yhteinen päivä vertaistuutoreiden kanssa

Pidimme siitä, että kaikki kouluttajat antoivat reilusti tilaa keskustelulle sekä pienryhmissä että koko ryhmän kanssa. Näin saatiin osallistettua jokainen koulutettavista mukaan. Keskusteleva ote voi parhaimmillaan saada aikaan turvallisuuden tunteen siitä, että oman mielipiteen voi ilmaista vapaasti eikä kenenkään ajatuksia väheksyä. Lisäksi keskusteluista voi saada uusia näkökulmia aiheeseen.

5.3 Toinen koulutuskokeilu

Ensimmäinen koulutus sattui huonoon aikaan, sillä osalla opiskelijoista oli intensiivi- viikko menossa samaan aikaan eivätkä he näin ollen voineet osallistua koulutukseen. Tämän takia järjestimme uuden koulutuspäivän niille, jotka eivät aikaisempaan päässeet. Vertaistuutoreiden kanssa yhdessä pidettyä koulutuspäivää ei kuitenkaan järjestetty uudelleen sen kevään aikana. Tulevaisuudessa olisi syytä ottaa selvää tällaisista tekijöistä, jotka voivat estää koulutettavia osallistumasta. Keräsimme ensimmäisestä

koulutuksesta palautetta ja se oli kaiken kaikkiaan hyvää. Pieniä muutoksia tuli kuitenkin tehdä, jotta koulutus olisi entistä sujuvampi ja selkeämpi.

Koulutettavat olivat todella tyytyväisiä ActionTrackin käyttöön, koska sen avulla he oppivat tuntemaan toisiaan ja pääsivät konkreettisesti käymään tärkeissä paikoissa. Hyödyllisimmäksi rastiksi koettiin Raviradantie, jossa kasattiin itse Survival Kit ja tutustuttiin tiloihin. Muita hyödyllisinä koettuja rasteja olivat Kattilansillan nuorisotalo sekä autoihin tutustuminen. Huonompana ActionTrackissä koettiin sovelluksen toimimattomuus. Yhdellä ryhmällä ActionTrackin kartta ei toiminut ollenkaan, mutta he pystyivät kuitenkin käymään radan läpi. Toinen kehittämisen kohta oli joidenkin rastien tehtävänannoissa. Lisäksi ohjeistus sovelluksen käyttöön olisi voinut olla selkeämpi. Muokkasimme ActionTrackiä palautteen mukaan selkeämmäksi huhtikuun koulutusta varten. Kaikesta huolimatta ActionTrackistä pidettiin todella paljon, koska se oli jotain uutta ja tekemällä oppimista.

”It’s a good way to get to know other tutors better, explore the city altogether coming up with ideas for organizing events for exchange students. It helped us to develop our teamwork and team spirit. It also makes our responsibilities more clear.”

Palautteesta kävi myös ilmi, että yksi vastanneista ei pitänyt PowerPoint – esitystä mielenkiintoisena, joten päätimme kokeilla PowerPointin sijaan Prezi – esittelyohjelmaa. Prezi on omasta mielestämme mielenkiintoisempi seurata ja se tuo esitykseen elävyyttä. Lisäksi muokkasimme esityksen sisältöjä hieman selkeämmiksi. Pidimme koulutuspäivän rungon samanlaisena kuin aikaisemmin, sillä se oli todettu toimivaksi. Muutimme kuitenkin koulutuksen ajankohdan iltaan. Tämä johtui autojen varauksiin liittyvistä asioista. Tällä myös vältetään luentojen päällekkäisyys koulutuksen kanssa. Toisen päivän palautteessa olikin maininta, että ilta sopisi koulutuksen ajankohdaksi paremmin. Ajankohta ei loppujen lopuksi ollut täydellinen, sillä Business Management – opiskelijoilla oli jälleen intensiiviviikko koulussa. Tämän takia suurin osa koulutettavista tuli puoli tuntia myöhässä ja koulutuksen aloitus viivästyi. Yhteensä meillä oli yhdeksän koulutettavaa.

Aivan koulutuksen alussa kaksi vanhaa tuutoriamme tulivat kertomaan omista kokemuksistaan tuutoroinnista. Koulutettavat saivat esittää heille kysymyksiä aiheeseen liittyen. Esittelimme Prezsin avulla osuutemme, jonka jälkeen MAMOKin edustaja esitteli oman osuutensa. Esitelmissä oli jälleen hieman päällekkäisyyksiä, minkä olisi voinut välttää keskustelemalla etukäteen mitä me aioimme puhua ja mitä MAMOKin edustaja aikoi kertoa. Perusinfon jälkeen teimme samat tutustumisharjoitteet kuin aieminkin, mutta lisäsimme pienen esittelykierroksen, jossa jokainen kertoi kuka on, mitä opiskelee ja miksi oli tullut koulutukseen. Tämän jälkeen jakauduimme ActionTrack –ryhmiin. Tällä kertaa ActionTrack toimi hyvin, eikä sovelluksen kanssa ollut ongelmia. Koska koulutettavia oli vähän, päätimme itse osallistua ActionTrack –rataan. Olimme kuitenkin mukana vain seuraamassa ja annoimme ryhmän toimia keskenään tarkkaillen ryhmän toimintaa ulkopuolelta. Ohjaajina käytimme ohjatun oivaltamisen tyyliä, jossa annoimme tehtävän ja koulutettavat itse toimivat ja etsivät ratkaisuja. Mukana kulkiessamme havainnoimme toimintaa ja annoimme välitöntä palautetta. (Pöyry 2012.) Emme halunneet tehdä koulutettavien puolesta mitään, sillä tällöin he eivät olisi itse päässeet kokemaan ja oppimaan.

5.4 Koulutuksen jälkeinen tuutorkokous

Päätimme, että ensimmäisen koulutuksen jälkeen järjestettäisiin kokous, johon tulisivat kaikki vanhat sekä uudet kv-tuutorit. Paikalla oli myös tuutoreita, jotka olivat osallistuneet vain toiseen koulutuspäivään ja heille järjestettiin seuraavana päivänä uusi koulutuspäivä. Kokous järjestettiin Susiniemen leirikeskuksessa ja se piti sisällään seuraavan lukukauden toimintasuunnitelman laatimisen sekä tuutoreiden ryhmäytämisen ja tutustumisen.

Mielestämme se, että tuutorit tuntevat toisensa, on erittäin tärkeää International Clubin sujuvan toiminnan kannalta. Toisten tuutoreiden tunteminen motivoi yksittäisiä tuutoreita pysymään aktiivisemmin toiminnassa mukana. On lisäksi mielekästä järjestää yhdessä tapahtumia, kun tuntee hyvin muut. Tämä voisi myös ehkäistä sosiaalista laiskottelemista. Yhteistyöhaluisessa ja -kykyisessä ryhmässä vallitsee vahva koheesio. Arkikielessä sen voisi kääntää tarkoittamaan ryhmähenkeä. Koheesio vahvistuu kun jäsenet tiedostavat tekevänsä töitä yhteisen päämäärän takia. Vahvalla koheesiolla on usein positiivinen vaikutus ryhmän tuloksiin. (Gerlander ym. 2009.) Koheesio tar-

koittaa siis asioita, jotka pitävät ryhmän yhdessä. Kun koheesio on vahva, jäsenet viihtyvät ryhmässä ja saavat aikaan parempia tuloksia. Tämä hyvä henki välittyy tuutoreista myös vaihto-opiskelijoihin.

Susiniemen kokous sijoittui huhtikuulle. Mukaan saimme meidän lisäksi 13 tuutoria, sekä uusia että vanhoja. Ilta koostui illallisen nauttimisesta, esittelyistä ja tutustumisesta, kokouksesta sekä saunomisesta. Toteutimme esittäytymiset haastatteluharjoitteen avulla, jossa tuutorit jakautuivat pareiksi ja haastattelivat toisiaan. Tämän jälkeen jokainen pari esitteli toisensa koko ryhmälle. Esittäytymisten jälkeen pidimme itse kokouksen. Kävimme ensin International Clubin säännöt lävitse ja siirryimme sen jälkeen työstämään toimintasuunnitelmaa. Toimintasuunnitelman tekemisessä hyödynsimme pienryhmätyöskentelyä. Ryhmät listasivat ensin aktiviteettiehdotuksia jokaiselle kuukaudelle. Sen jälkeen kokosimme kaikki ideat ylös ja jokainen sai äänestää suosikkejaan. Päädyimme valitsemaan kaksi aktiviteettia jokaiselle kuukaudelle. Valitsimme myös osalle alkusyksyn aktiviteeteista vastuuhenkilöt, sillä joidenkin retkien järjestäminen vaatii enemmän suunnittelua. Loppuilta koostui saunomisesta ja uimisesta sekä yhteisistä peleistä. Halusimme, että uudet tuutorit tapaavat vanhat ja alkavat jo nyt muodostaa kv-tuutoreiden omaa ryhmää.

5.5 Kv- tuutorkoulutuskokeilun arviointi

Aiempiina vuosina MAMOK on järjestänyt kv-tuutorkoulutuksen Mikkeliissä. Koska tällä kertaa itse järjestimme koulutuksen, toteutimme arvioinnin keräämällä palautteen koulutukseen osallistujilta. Palautteen kerääminen tapahtui koulutuksen yhteydessä, päivän päätteeksi. Google Driven avulla teimme kyselylomakkeen, jossa kysyimme osallistujien mielipiteitä koulutuksen järjestelyistä, sisällöstä sekä onnistumisesta. Näiden pohjalta arvioimme kuinka hyvin saavutimme tavoitteemme koulutuksen kehittämisenä. Ajattelimme päässeemme tavoitteeseemme saadessamme positiivista palautetta sekä MAMOKilta että tuutoreilta. Lopuksi arvioimme vielä yhdessä MAMOKin kanssa, oliko koulutus riittävän kattava ja onnistunut, sekä mitä siinä vielä mahdollisesti pitäisi kehittää.

5.5.1 Kv-tuutoreiden oma koulutuspäivä

Saimme kaikista koulutuspäivistä todella hyvää palautetta ja koemme, että olemme onnistuneet tavoitteessamme. Palautteet olivat hyvin samansuuntaisia, joten meille onkin niiden perusteella selkeää, missä on kehittämisen varaa ja missä onnistuimme. Huhtikuun koulutuksessa vain 78% koulutettavista vastasi palautekyselyyn. ActionTrack oli todella hyvä työväline kv-tuutorkoulutuksessa ja se koettiin selvästi pidetyimpänä osa-alueena koulutuksessa. Tuutoreilla on useita paikkoja, jotka heidän tulisi tietää ja ActionTrack mahdollistaa niihin tutustumisen pienissä ryhmissä. Lisäksi tuutorit nostivat palautteissa esille tiimityön ja -taitojen tärkeyden. Palautteiden ja omien huomioidemme perusteella meistä pidettiin kouluttajina. Palautteita lukiessamme huomasimme, että jos palaute on tehty puhelimella, ovat vastaukset huomattavasti lyhempiä. Huhtikuun koulutuksen palautteet olivat luultavasti tämän takia lyhempiä, sillä kaikki tekivät ne puhelimilla. Aiemman koulutuksen palautteita oli mahdollista antaa myös paikan päällä tietokoneella.

Tutustumisharjoitteet olivat ActionTrackin lisäksi hyväksi koettuja ja tuutorit pitivät muihin tuutoreihin tutustumista tärkeänä. Vastaajat eivät juurikaan kaivanneet lisätietoa mistään. Palautteissa mainittiin, että kysymyksiä syntyy varmaan vasta itse tuutoroidessa. Palautteiden mukaan esitykset olivat selkeitä ja mielenkiintoisia ja yhtä luukuun ottamatta kaikki olivat sitä mieltä, että me kouluttajat olimme selkeitä.

ActionTrackia pidettiin jälleen hyödyllisenä ja hauskana välineenä kampukseen ja tuutoreille tärkeisiin paikkoihin tutustumisessa. Tärkeimpänä paikkana pidettiin molemmissa koulutuksissa Raviradantietä ja vähiten tärkeänä vapaavalintaista paikkaa, jonka tuutorit näyttäisivät vaihto-opiskelijoille. Raviradantien rasti on meidänkin mielestä yksi tärkeimmistä, sillä siellä tuutorit näkevät missä Survival Kit – varasto on ja kuinka Survival Kit kasataan. Kaiken kaikkiaan tuutorit pitivät siitä, että he pääsivät toimimaan tiimeissä ActionTrackiä suorittaessa sekä siitä, että he pääsivät kiertämään Mikkeliä kätevästi autoilla. Kritiikkiä ActionTrack ei saanut. Kokonaisuudessaan koulutuksesta pidettiin paljon, sillä viisi seitsemästä vastaajasta piti sitä todella onnistuneena, ja kaksi melko onnistuneena. Huomasimme lisäksi tuutoreiden reflektoivan itseään palautteita tehdessään. Moni oli palautetta antaessaan listannut oppimiaan asioita ja pohtinut syitä toiminnalle. Näitä asioita olivat muun muassa tiimityöskentelyn

merkitys ActionTrackia suoritettaessa ja opittujen asioiden peilaaminen tulevaan tuutorointiin.

5.5.2 Yhteinen päivä vertaistuutoreiden kanssa

Toisen koulutuspäivän sisällön tuottaminen oli ulkoisten luennoitsijoiden vastuulla. Tiesimme aiheet, joita luennot käsittelivät, mutta tarkemmat sisällöt saimme tietää vasta itse koulutuksessa. Olisi ollut hyvä tavata luennoitsijat etukäteen ja keskustella koulutuksesta. Heidän olisi ollut tärkeää tietää mikä ero kv- ja vertaistuutoreilla on. Pidimme siitä, että luennot olivat painottuneet ryhmätyöskentelyyn. Emme olleen aluksi suunnitelleet, että kiusaamiseen liittyvä luento olisi koulutuksemme kannalta oleellinen, mutta totesimme sen kuitenkin olevan hyödyllinen. On tärkeää ottaa tämä asia huomioon myös kv-tuutorkoulutuksessa.

"I know how important it is to take all with the action, without leaving anybody out. React to the bullying!"

Suunnittelimme aluksi, että ensimmäisen koulutuspäivän aikana olisi käyty läpi kaikki teoriaan liittyvät asiat, joita olivat perusasiat kv-tuutoroinnista sekä yhteinen osuus vertaistuutoreiden kanssa ryhmädynamiikasta. Toiseen päivään olisi jäänyt käytännönläheinen ActionTrack. Tämä ei kuitenkaan olisi ollut mahdollista aikataulujen takia, joten oli parempi pitää kv-tuutoreiden omaan osuuteen oma päivä ja vertaistuutoreiden kanssa yhteiseen osuuteen toinen. Halusimme pitää kv-osuuden ensin, jotta koulutettavilla olisi parempi kuva omasta roolistaan sekä perusasiat olisivat jo tiedossa. Tämä oli mielestämme hyvä jako, sillä molemmissa päivissä oli sekä teoriaa että käytäntöä. Tällöin päivät olivat monipuolisempia ja siten myös kiinnostavampia. Silti vertaistuutoreiden kanssa yhdessä pidetyn luennon jälkeen suuri osa kv-tuutoreista oli hieman hämmentyneitä omasta roolistaan, mutta tämä johtui lähinnä siitä, etteivät luennoitsijat tieneet tuutoreiden eroja.

Palautteista kävi ilmi, että parhaimpana asiana päivässä pidettiin ryhmädynamiikkaa ja ryhmän ohjausta koskevia luentoja. Tuutorit kokivat hyväksi sen, että saivat suunnitella oman harjoitteen pienissä ryhmissä ja sitten ohjata sen muille. Uusia opittuja asioita olivat muun muassa ryhmän muodostumisen vaiheet sekä ryhmän jäsenten roolit. Vas-

taajat arvelivat, että opituista asioista he voisivat hyödyntää erilaisten persoonallisuuksien ja roolien tunnistamista, ryhmän ohjaamista sekä tietämystä ryhmän vaiheista. Kaikki vastaajat olivat sitä mieltä, että päivä oli hyödyllinen. Perusteluiksi mainittiin muihin tuutoreihin tutustumisen, harjoitteiden ohjaaminen sekä tuutorin tehtävien selkeyttäminen.

Saimme myös tästä päivästä kehittämisideoita, jotka suurimmaksi osaksi koskivat selkeyttä ja organisointia. Vaikka osallistujat pitivät siitä, että päivä oli yhteinen vertaistuutoreiden kanssa, muutamassa palautteessa kommentoitiin kv- ja vertaistuutorin rajojen häilyväisyyttä. Kv-tuutorin roolia ja tehtäviä ei luultavasti olisi kyseenalaistettu ilman yhteisiä luentoja vertaistuutoreiden kanssa. Ryhmädynamiikan luennolla osallistujien piti jakautua ryhmiin niin, että jokaisessa ryhmässä oli sekaisin sekä kv- että vertaistuutoreita ja ryhmien tuli tehdä yhdessä toimintasuunnitelmaa. Varsinkin tämä harjoite hämmensi monen kv-tuutorin käsitystä omasta roolistaan. Saimme jälleen palautetta myös ajankohdasta, sillä Business Management – opiskelijat pääsivät liittymään luennoille vasta iltopäivästä intensiiviviikon takia. Yhdessä palautteessa toivottiin koulutuksen sisältävän enemmän lähipäiviä.

Kaiken kaikkiaan tästäkin päivästä pidettiin paljon; kuusi osallistujaa arvioi päivän olleen todella onnistunut ja loput viisi piti sitä onnistuneena. Eräs vastanneista piti päivästä enemmän kuin ensimmäisestä sen informatiivisuuden ja ActionTrackin puuttumisen takia. Iltopäivälle sijoittunutta ajankohtaa sekä ryhmänohjaustuokioita kiiteltiin. Palautteissa todettiin päivän olleen osallistava ja ilmapiirin olleen mukava ja turvallinen ohjaukselle. Erään kommentin mukaan koulutus lähentelee täydellisyyttä kunhan kv- ja vertaistuutorin roolit erotetaan selkeästi toisistaan. Pienistä hiottavista asioista huolimatta olemme siis hyvin tyytyväisiä!

”The atmosphere was friendly and involving, there were no awkward moments and the lectures were useful.”

5.5.3 Oma arvio koulutuksesta ja tavoitteen saavuttamisesta

Yhdeksi onnistumisen kriteeriksi valitsimme hyvän palautteen saamisen sekä koulutettavilta tuutoreilta että MAMOKilta. Emme voi arvioida onnistumistamme seura-

malla tuutoreiden toimintaa pitemmällä aikavälillä, sillä valmistumme pian emmekä jää Mikkeliin. Siksi meille riittää hyvä palaute ja oma tyytyväisyys aikaansaannokseemme. Vaikka emme sitä alun perin suunnitelleetkaan, on hyvä, että saimme kehittää koulutusta palautteiden perusteella ja toteuttaa sen uudelleen. Pääsimme hiomaan pieniä kehittämisen kohtia sujuvammiksi ja näin ollen kokonaisuutta selkeämmäksi. Se oli meille arvokas mahdollisuus paitsi opinnäytetyön työstämisen ja kv-tuutorkoulutuksen kehittämisen kannalta, myös ammatillisen kehittymisen vuoksi.

Koemme, että olemme vastanneet alkuperäiseen tarpeeseen kv-tuutorkoulutuksen kehittamisestä hyvin. MAMOKille on nyt kehitetty uusi koulutuksen runko, joka sisältää monipuolisesti myös sellaisia asioita, mitä ei aikaisemmin ole otettu huomioon. Esimerkkinä tällaisista uusista sisällöistä ovat tuutoreille tärkeisiin paikkoihin tutustuminen sekä ryhmäytyminen. Lisäksi heillä on käytettävissään uusi menetelmä, ActionTrack ja siihen tehty valmis aktiviteetti, jota he voivat tulevaisuudessa hyödyntää kv-tuutorkoulutuksen yhteydessä. Lisäksi MAMOK saa käyttöönsä asiasisällöt, kuten tekemämme Prezi-pohjan sekä ohjeet tutustumismenetelmiin, joita käytimme.

Emme voi pidemmällä aikavälillä seurata, oliko kehittämistyöllämme pysyviä vaikutuksia. Tulemme luultavasti ottamaan myöhemmin selvää, oliko kehittämisellä konkreettista hyötyä. Toivomme tietenkin että työmme tuloksia hyödynnetään mahdollisimman monipuolisesti.

5.6 Kv-tuutorkoulutuksen uusi runko

Koulutusten pitämisen jälkeen päädyimme tekemään koulutuksen lopullisen ja palautteiden perusteella muokatun rungon. Muokkasimme runkoa omien kokemustemme, tuutoreiden antaman palautteen sekä MAMOKilta tulleen palautteen pohjalta. Pidimme koulutuksen rungon aika lailla samanlaisena kuin sen toteutimmekin.

Ajankohdan suhteen on tärkeää selvittää, ettei intensiiviviikko ole samaan aikaan. Sillä ei kuitenkaan ole suurta merkitystä järjestetäänkö koulutus aamupäivällä vai illasta. Kuitenkin, jos koulutus sijoittuu intensiiviviikon kanssa samaan aikaan, olisi koulutus järjestettävä illalla.

Action-Track on todella hyvä työväline tällaiseen koulutukseen, jossa halutaan saada useita paikkoja tutuiksi isommalle porukalle. Lisäksi sen avulla ihmiset tutustuvat helposti toisiinsa. Koulutusta järjestäessä on syytä varata koulun autot koulutusta varten, jos ActionTrackiä aiotaan hyödyntää.

Oli hyvä käyttää koulutuksessa ulkopuolisia kouluttajia, mutta tulevaisuudessa on tärkeää kertoa heille etukäteen kuinka erilaisten tuutoreiden roolit ja tehtävät eroavat toisistaan. Roolien epäselvyys aiheutti koulutuksessa hieman hämmennystä. Toisen koulutuspäivän kouluttajien ei välttämättä tarvitse olla samoja henkilöitä, kuin meidän koulutuksessamme, mutta sisältöjen tulisi olla samat.

Kuvassa 4 on kuvattu koko koulutuksen runko, johon kuuluu siis kaksi erillistä koulutuspäivää; ensimmäinen päivä vain kv-tuutoreiden kesken ja toinen yhdessä vertais-tuutoreiden kanssa. On hyvä hyödyntää jo olemassa olevia resursseja koulutuksia järjestäessä ja yhdistellä niitä. Erilaisten tuutorkoulutusten yhdistäminen voi edistää yhteistyön tekemistä eri tahojen kesken. Palautteen kysyminen molempien koulutuspäivien lopuksi on tärkeää koulutuksen jatkuvan kehityksen ja laadun takaamisen kannalta. Palautteen kerääminen on mielestämme tärkeää, jos haluaa tulevaisuudessa seurata ja mahdollisesti kehittää koulutusta. Vaikka palautteen kerääminen puhelimilla on kätevää, eivät vastaukset ole niin laadukkaita kuin tietokoneella tehdyt.



KUVA 4. Koko koulutuksen runko

Kävimme koulutuksen jälkeen vanhojen sekä uusien tuutoreiden kanssa viettämässä iltaa kokouksen ja tutustumisen merkeissä Susiniemessä. Susiniemen illanviettoa emme sisällyttäneet koulutusrunkoon, vaikka ajattelimmekin sen osaksi koulutusta. Se ei kuitenkaan ole tulevissa koulutuksissa pakollinen, mutta suotava, koska näemme sen hyvänä lopetuksena koulutukselle ja konkreettinen aloitus itse tuutoroinnille. Vaikka ensimmäinen kokous koulutuksen jälkeen ei olisikaan tulevaisuudessa osa koulutusta, siellä tulisi huomioida, että tuutoreiden ryhmään on tullut uusia jäseniä. Nämä uudet jäsenet tulisi ottaa osaksi ryhmää.

Iso painopiste koulutuksen kehittämisessä on ollut uusien tuutoreiden ryhmäyttäminen ja heidän integroituminen osaksi vanhojen tuutoreiden ryhmää. Siksi olemme kokeineet tutustumisharjoitteet tärkeänä osana koulutusta. Oli hyvä, että olimme tutustuttaneet tuutoreita toisiinsa harjoitteiden avulla ennen ActionTrackia, sillä heidän tehtävään oli kuitenkin toimia ryhmänä. Toiminta sujuu aina paremmin, mikäli tuntee muita ryhmän jäseniä edes hieman. On myös mukavampaa olla koulutuksessa, kun tietää hieman keitä muita on paikalla.

6 POHDINTA

Tavoitteenamme tässä kehittämistyössä oli luoda koulutusrakenne, jolla saavutetaan kv-tuutorkoulutuksen monipuolisuus sekä tasalaatuisuus. Verrattuna aikaisempiin koulutuksiin tämä on paljon monipuolisempi, sillä käytimme useita erilaisia menetelmiä. Teimme koulutuksesta myös aiempaa laajemman kokonaisuuden, sekä sisällöllisesti että ajallisesti, sisällyttäessämme siihen perusinfon lisäksi myös osan vertaistuu-
torkoulutuksessa käytävistä asioista.

Ideat sisältöihin, joista koulutuspaketti lopulta koostui, saimme suureksi osaksi alkuhaastattelujen perusteella vanhoilta tuutoreilta. Haimme myös etukäteen tietoa aikaisemmista koulutuksista koulutusrunгон kokoamista varten sekä MAMOKilta että kv-toimistosta. Jotta koulutuksen voi pitää tasalaatuisena, on mielestämme aina kysyttävä palautetta koulutukseen osallistujilta, sillä heidän kokemuksensa ja näkökulmansa ovat paras tapa kehittää koulutusta. Mielestämme onnistuimme tavoitteen saavuttamisessa ja saimme aikaan hyvän ja MAMOKin tarpeita vastaavan koulutuspaketin. Palautteissa tuli myös vahvasti esille koulutettavien tyytyväisyys koulutukseen ja sen sisältöihin.

Koimme alkukartoituksen haastattelurungon (liite 2) tekemisen helppona ja haastateltavatkin saimme mukaan todella vaivattomasti. Meillä oli todella hyvä ”flow” haastatteluja tehdessä, litteroidessa sekä analysoidessa. Saimme uusia ideoita muilta tuutoreilta ja olimme niistä aidosti innoissamme. Opimme paljon haastattelun pitämisestä ja vaikka meillä ei kovin montaa haastateltavaa ollutkaan, huomasimme jopa oman kehi-

tyksemme haastattelijoina litterointien edetessä. Lisäksi olemme oppineet paljon kehittämistä ja kaikesta siihen liittyvästä.

Tällaisen kehittämissuunnitelman tekeminen vaatii kehittämiseen liittyvän termistön osaamista sekä haastatteluun liittyvien asioiden hallintaa. Olisimme kuitenkin tarvinneet hieman enemmän osaamista ja varmuutta haastatteluihin. Ennen haastatteluja emme kokeneet tarpeelliseksi harjoitella haastattelun pitämistä, mutta jälkepäin ajateltuna olisimme voineet kokeilla sitä etukäteen. Myös joidenkin kysymysten muoto ja järjestys olisi voinut olla toisenlainen. Mielestämme haastattelut kuitenkin onnistuivat paremmin loppua kohden ja pidimme haastatteluetiikan opit jatkuvasti mielessä. Saimme myös kattavat vastaukset kysymyksiimme. Koodaus ja litterointi sujuivat ilman suurempia ongelmia, olimmehan jo harjoitelleet niitä tunnilla. Huomasimme, että englannin kielen litterointi on huomattavasti vaikeampaa kuin suomen. Englanninkieliset haastattelut sujuivat kyllä hyvin eikä siinä tilanteessa jäänyt mitään epäselväksi, mutta litterointi olikin sitten melko haastavaa. Vieraan kielen sanat jäävät helpommin epäselviksi ja siten lauseet jäävät sekaviksi, mikä hankaloittaa litterointia.

Kv-tuutorin tehtäviin kuuluu kaiken aiemmin mainitsemamme lisäksi myös koulutuksen ja kv-tuutoroinnin mainostaminen uusille opiskelijoille. Kävimmekin esittelemässä kv-tuutoritoimintaa yhteisöpedagogiopiskelijoille, ja lisäksi muiden alojen kv-tuutorit pitivät esittelyitä omien alojensa opiskelijoille. Mamkissa ei tunneta kv-tuutorointia ja siksi olisikin hyvä, jos koulutuksesta ja tuutoroinnista ylipäätään käytäisiin kertomassa jokaiselle alalle aina joka kevät. Erityisesti meitä jäi mietityttämään esittelyjen jälkeen se, etteivät Mamkin yhteisöpedagogiopiskelijat ole kovin kiinnostuneita kv-tuutoroinnista. Yleensä juuri nämä opiskelijat osallistuvat parhaiten vapaaehtoistoimintaan ja erityisesti vertaistutorointiin, mutta kv-tuutoroinnissa heitä on mukana hyvin vähän. Selvästi eniten kv-tuutorointi kiinnostaa omien havaintojemme mukaan business management- sekä restonomiopiskelijoita.

Vuonna 2015 kv-tuutoriksi pyrkiviä oli ennätysellinen määrä, lähes 30 opiskelijaa. Aiemmin määrät ovat olleet suunnilleen puolta pienempiä. Koska lähes puolet hakijoista ei päässyt osallistumaan ensimmäisellä koulutuskerralla, oli kummassakin koulutustoteutuksissa suunnilleen saman verran koulutettavia. Olisi ollut hankalampaa toteuttaa koulutus, mikäli kaikki koulutettavat olisivat tulleet yhteen koulutukseen.

Vaikka alun perin olimmekin varautuneet kaikkien 30 koulutettavan läsnäoloon, ei varaamamme tila olisi mitenkään riittänyt esimerkiksi tutustumisharjoitteiden pitämiseen, jos kaikki olisivat tulleet paikalle. Tämä tulisi ottaa huomioon seuraavia koulutuksia järjestäessä. Riittävätkö resurssit kouluttaa 30 tuutoria vai tulisiko ryhmä jakaa joka tapauksessa kahteen eri koulutukseen, mikäli osallistujamäärä pysyy samana? Toisaalta MAMOK järjestää vertaistuuorkoulutuksia huomattavasti suuremmalle porukalle, joten myös kv-tuutorkoulutus olisi varmasti mahdollista toteuttaa isommallekin määrälle osallistujia. Tällöin nykyistä ActionTrack-rataa täytyisi muokata isommalle porukalle sopivammaksi. Lisäksi joitain teknillisiä järjestelyjä, kuten suurempien tilojen varaus, tulisi tehdä. Täytyy myös huomioda se, että isommalla ryhmällä menee aina enemmän aikaa toimimiseen ja jos ryhmä koko kasvaa, on koulutuspäivän pituutta näin ollen lisättävä ja kulkua muokattava.

Vaikka kaksi toteutusta koulutuksesta onnistuivatkin hyvin, ryhmäytymisen ja helpouden kannalta olisi parempi järjestää vain yksi kaksipäiväinen koulutus kaikille. Toisaalta on myös hyvä miettiä, onko järkevää kouluttaa 30 uutta kv-tuutoria? Yleensä aktiivisia kv-tuutoreita on alle parikymmentä. Mikäli tuleviin koulutuksiin hakeutuu sama määrä, on syytä pohtia, pitäisikö koulutettavia karsia. Jos näin on, karsinnat voisi ehkä tehdä hakemuksen perusteella ja hakemuksissa kiinnittää huomiota siihen, ketkä ovat kaikkein motivoituneimpia toimimaan kv-tuutoreina. Toisaalta on hyvä varautua siihen, että osa koulutuksen käyneistä ei lainkaan innostukaan tuutoroimaan vaan keskeyttää. Tällöin on hyvä olla riittävästi tuutoreita, jotta tuutorointi jatkuu keskeyttäjästä huolimatta.

Koulutuksessa halusimme käynnistää kv-tuutoreiden ryhmäytymisen prosessin. Tätä edistivät erilaiset ryhmäytymisharjoitteet sekä ActionTrack. Toivomme, että ryhmäytymisprosessia jatketaan koulutuksen jälkeenkin, jotta tuutoreista tulisi toimiva ja tehokas ryhmä. Myös MAMOK on ymmärtänyt ryhmäytymisen tärkeyden ja tarpeen. Hyvin ryhmäytynyt tuutorporukka viestii hyvää ilmapiiriä myös vaihto-opiskelijoille ja osaa ohjata myös heitä ryhmäytymään. Kopakkalan (2011, 44) mukaan ystäväpiiri, joukkue tai tiimi, joka viihtyy yhdessä ja luottaa toisiinsa, voi saada aikaan erinomaisia tuloksia. Hyvä tuutorryhmä pystyy luottamaan, että sen jäsenet tarjoutuvat auttamaan ja järjestämään tapahtumia eikä kenellekään kasaudu liian suurta taakkaa. Sovituista asioista pidetään kiinni ja kommunikaatio tuutoreiden välillä kulkee kitkatta.

Myös tuutorit kokevat ryhmädynamiikan ymmärtämisen sekä ryhmäytymisen tärkeänä. Tämä tuli ilmi palautteista, joissa parhaimpina asioina toisessa koulutuspäivässä koettiin ryhmädynamiikkaa ja ryhmän ohjausta koskevat luennot.

Emme alun perin aikoneet sisällyttää koulutukseen luentoa ryhmän rooleista mutta jälkeenpäin, erityisesti palautteiden lukemisen jälkeen, koimme sen hyödyllisenä. Ryhmän roolit ovat jo ennestään sisältyneet vertaistuutorkoulutukseen, eikä aihe ole ollenkaan turha kv-tuutoreillekaan. Ymmärtääkseen ryhmän muodostumista ja toimintaa sekä ohjatakseen ryhmää, on hyvä ymmärtää myös ryhmäläisten roolit ja niiden merkitys ryhmän toimimisen kannalta.

Myöskään luentoa kiusaamisesta ei ollut aiemmin sisällytetty kv-tuutorkoulutukseen ja koimme sen mukanaolon todella tärkeänä. Kiusaaminen on aihe, joka puhututtaa kaikkia ja josta useimmilta löytyy jonkinlaista kokemusta. Kv-tuutorit ovat ensiarvoisen tärkeässä asemassa kiusaamiseen puuttumisessa, sillä vaihto-opiskelijat tulevat vaihtoon saamaan elämyksiä ja kokemuksia ja kiusaamisen sattuesssa kohdalle, voi koko vaihtokokemus mennä pilalle.

Yksi kv-tuutorin tärkeimmistä kyvyistä on kohdata ihmisiä erilaisista kulttuureista. Siksi onkin hyvä lähtökohta, että lähes puolet kv-tuutoreista tulee alun perin jostain muusta kuin suomalaisesta kulttuurista. Näin tuutorit pääsevät harjoittelemaan muiden kulttuurien kohtaamista jo heti koulutuksessa toistensa kanssa. Alun alkaen suunnitelimme, että koulutukseen sisältyisi luento kulttuurien kohtaamisesta, mutta aihe jäikin sitten pois väärinkäsityksestä johtuen. Vaikka emme saaneetkaan palautetta kyseisen aiheen puuttumisesta, koemme sen itse tärkeänä ja jäimme sellaista luentoa kaipaamaan. Kuitenkin eräässä alkukartoituksen haastattelussa nousi esiin tarve kouluttaa tuutoreita kohtaamaan erilaisista kulttuureista tulleita ihmisiä. Toki tuutorit tulevat harjoittelemaan kulttuurien kohtaamista tuutoroidessaan, mutta teoriaakin olisi ollut hyvä saada pohjalle. Kulttuurien kohtaamista käsittelevän luennon voisi ottaa mukaan ensi vuonna ja kokeilla, kokevatko tuutorit sen hyvänä. Uskomme, että sille löytyisi tarvetta.

Lehtosen (1993, 24) mukaan tavoitteellinen ja tuloksellinen kommunikointi vieraassa kulttuurissa edellyttää paitsi riittävää kieli- ja kommunikointitaitoa, myös tuntemusta

muun muassa kohdekulttuurin sosiaalisista arvoista, tavoista ja tottumuksista. Mielestämme sama pätee myös silloin, kun kommunikoidaan vieraan kulttuurin edustajan kanssa omassa kotimaassa. Tarkoitus ei ole olla kaikkien kulttuurien asiantuntija, mutta on esimerkiksi hyvä tietää retkiä järjestettäessä, että varsinkin etelä-eurooppalaisten kulttuuritottumuksiin ei välttämättä kuulu olla paikalla ajoissa. Tämän voi oppia joko kantapään kautta, kuten allekirjoittaneet, tai aiemmalla opiskelulla kulttuureista. Esimerkkinä retkien lisäksi ovat illalliset, sillä vaihto-opiskelijoiden ruoka-ajat poikkeavat suomalaisista niin paljon, että ne on erittäin tärkeä huomioida illallisia järjestettäessä.

Lehtonen (1993, 25) on listannut kulttuurikoulutuksen muotoja, joita kv-tuutorkoulutuksessaakin voisi hyödyntää. Koulutusmuotoja ovat muun muassa ”cognitive training”, minätietoisuuden kehittäminen, attribuutioharjoitukset sekä ”experiential learning”, kokemuksen kautta oppiminen. Tavallisimmaksi, ja samalla tehottomimmaksi, opetuksen muodoksi Lehtonen on määritellyt ”cognitive trainingin”, jossa kouluttaja antaa asiantiedon kohdekulttuureista koulutettavalle (vrt. formaali oppiminen, sivu 15). Tämä on menetelmä, johon me uskomme vähiten ja se on myös samalla se kaikkein tylsin. Minätietoisuuden kehittämisen muodossa opitaan ymmärtämään oman kulttuurin ominaispiirteitä ja sen kautta myös muita kulttuureita. Attribuutioharjoitukset puolestaan tarkoittavat sitä, että koulutettava oppii selittämään käyttäytymistä kohdekulttuurin edustajan näkökulmasta. Meille mieluisin ja luomaamme kv-tuutorkoulutusruntoon sopivin koulutusmuoto on kokemuksen kautta oppiminen. Lisäsimme koulutukseen enemmän tekemistä niin ActionTrackin kuin muiden luentojen sisältöjen avulla. Koulutettavat myös pääsivät itse kokeilemaan ryhmänohjaamista ja he antoivat vinkkejä toisilleen. Kulttuureihin tutustumisen voisi tällä periaatteella toteuttaa esimerkiksi draaman keinoin. Kulttuurien kohtaamista käsittelevä luento toki pidentäisi koulutuksen kokonaiskestoa, mutta lisäys olisi maksimissaan pari tuntia.

Käytimme tietoisesti tekemällä non-formaaleja, tekemistä painottavia menetelmiä, mutta vasta koulutuksen jälkeen huomasimme, että olimme ottaneet myös erilaiset oppijat huomioon erittäin hyvin. Menetelmissä oli monipuolisuutta niin, että jokaiselle oppijalle oli tarjolla menetelmiä oppimisen maksimoimiseksi. Visuaalisia oppijoita varten olivat PowerPoint ja Prezi sekä kirjalliset ohjeet ActionTrackiin. Auditiiiviset oppijat otettiin huomioon suullisilla esityksillä ja ohjeilla. Aina kun kerroimme ohjeet

suullisesti, kertosimme ne vielä lyhyesti lopussa. Kinesteettiset oppijat pääsivät oppimaan tekemällä niin ActionTrackissä kuin myös kiusaamis-, ryhmän roolit -, sekä ryhmädynamiikan luennoilla. Käsitteelliset oppijat saivat aikaa prosessoida tietoa luentojen välissä tauoilla, sekä keskustelemalla ryhmissä mm. kiusaamisteemasta. Vinkkasimme myös mahdollisuudesta etsiä lisätietoa internetistä. Vaikka emme tarkoituksella valinneetkaan menetelmiä eri oppimistyylien mukaan, vaan huomasimme asian jälkeenpäin, olisi hyvä jos tulevaisakin koulutuksissa erilaiset oppijat huomioitaisiin mahdollisimman monipuolisesti. Koska itse olemme kinesteettisiä oppijoita, oli myös muut tekemällä oppivat huomioitu parhaiten koulutuksissa. Kun asiaan paneutuu etukäteen, on hyvä huomioida kaikki tasapuolisesti. Mainitsemiemme asioiden lisäksi koulutukseen voi tuoda esimerkiksi videomateriaalia, selittää asioita fläppitaulun avulla, hyödyntää draamankäyttöä eri menetelmillä sekä luoda mahdollisuus itseensä lisätiedon etsimiseen kertomalla valmiiksi lähteitä, joista tietoa etsiä.

Prosessina tämän kehittämistyön tekeminen on ollut todella mielenkiintoista ja opettavaista. Meillä on ollut samankaltaiset ajatukset kaikesta, joten ristiriitoja on tullut hyvin vähän. Alun perin idea opinnäytetyön tekemisestä kv-tuutorointia kehittämällä oli Sannin, mutta Sanna hyppäsi mukaan lähes heti aiheesta kuultuaan. Meidän on ollut helppo työskennellä yhdessä juuri tämän aiheen parissa, sillä koemme molemmat sen itsellemme tärkeäksi ja olemme tottuneet työskentelemään yhdessä sekä kv-tuutoreina että yhteisöpedagogiopiskelijoina. Meidän on ollut helppo kouluttaa uusia tuutoreita, sillä vanhoina kv-tuutoreina olemme pystyneet puhumaan kokemuksen kautta ja olleet hyvin perillä kaikesta kv-toimintaan liittyvistä asioista.

Alkukevät meni koulutusrungon sekä sisältöjen suunnittelussa ja kirjoittaminen jäi tuolloin vähälle. Siksi koimmekin vaikeana aloittaa kirjoittamista uudelleen ensimmäisen koulutuksen pitämisen jälkeen. Oli tosin mielenkiintoista päästä lukemaan ja analysoimaan koulutuksista saamaamme palautetta. Onneksi olimme tehneet hieman muistiinpanoja siitä, kuinka suunnittelu sekä toteutus sujuivat, ja se auttoi meitä kirjoittamisen jatkamisessa.

Olemme tehneet MAMOKin kanssa tiiviistä yhteistyötä koko prosessin ajan ja myös sieltä on tullut paljon hyviä kehittämisideoita sekä kannustusta. Lisäksi olemme saaneet suuresti tukea opinnäytetyönohjaajaltamme. Tämä on ollut hyvin tärkeää jaksaa-

misen ja realistisuuden kannalta opinnäytetyötä tehdessä. Prosessin vahvuuksina ovat olleet meidän henkilökohtainen mielenkiinto aihetta kohtaan sekä aiheen ajankohtaisuus ja tarve. Myös sujuva yhteistyö MAMOKin kanssa on edesauttanut tekemistä ja estänyt meitä sokeutumasta työllemme.

Teimme tämän kehittämistyön lähinnä tuutoreiden ja MAMOKin näkökulmasta. Emme haastatelleet ollenkaan vaihto-opiskelijoita, sillä emme kokeneet sitä tarpeelliseksi. Olisi hyvä kuitenkin tutkia aihetta myös vaihto-opiskelijoiden näkökulmasta, jotta kv-tuutorkoulutuksesta voitaisiin hioa mahdollisimman hyvä ja vaihto-opiskelijoiden tarpeisiin vastaava – heitä vartenhan tuutorointia kuitenkin tehdään. Kv-tuutoreina toimiessamme olemme toki saaneet suullista palautetta, mutta yksilöiden palaute ei kuitenkaan vastaa kaikkien vaihto-opiskelijoiden kokemuksia ja kirjallinen palaute, johon kaikki vaihto-opiskelijat vastaisivat, voisi olla luotettavampaa ja kattavampaa. Tässä olisi hyvä jatkotutkimuksen paikka. Ovatko tuutorit tehtäviensä tasalla myös vaihto-opiskelijoiden mielestä? Onko asioita, joita kv-tuutorkoulutuksessa ei ole otettu huomioon?

Jatkokehittämisideana olisi myös kv-tuutoropas, jonka tekemistä alussa ajattelimme. Mamkin vertais- ja markkinointituutoreilla jo omat oppaat onkin. Meillä oli tarkoituksena luoda opas koulutuksen yhteyteen, mutta päätimme kuitenkin panostaa itse koulutukseen. Siispä jätimme oppaan tekemisen pois, koska se ei ollut välttämätön toisin kuin koulutuspaketti. Opasta on toivottu sekä MAMOKin että tuutoreiden puolelta. Tuutorit löytävät tarvittaessa kirjallisia ohjeita Facebookista, jonne myös laitoimme koulutuksessa käytetyn PowerPointin, mutta oppaassa kaikki tieto olisi samassa paikassa ja se olisi aina saatavilla. Oppaaseen olisi hyvä sisällyttää samoja asioita, joita koulutuksessakin käydään läpi, mutta liittää myös tarkempia kirjallisia ohjeita, kuten ”check list” Survival Kitin sisällöstä. Oppaat voitaisiin jakaa tuutoreille heti koulutuksessa, joten se toimisi myös oppimisen tukena siellä.

Jotta kv-tuutorkoulutus saadaan pysymään tasalaatuisena, on sitä kehitettävä jatkuvasti muuttuvien tarpeiden mukaan. Kuten edellisissä kappaleissa esitimme, kehittämis- ja tutkimustyön ideoita kv-tuutortoiminnan kehittämiseen kyllä löytyy. Vaikka kansainvälistä tuutorointia on Mamkissa harjoitettu jo useita vuosia, on se silti kehityksessä ja tunnettavuudessa jäljessä vertais- ja markkinointituutorointia.

LÄHTEET

Aalto, Mikko 2000. Ryppäästä ryhmäksi. Tampere: Tammer-Paino oy.

Aro, Minna 1998. Opiskelijana vieraassa kulttuurissa. Helsinki: Opetushallitus.

Berggren, Ola & Lundberg, Tommy 2013. Apinajohtajan käsikirja. Jyväskylä: Atena kustannus Oy.

Erasmus+. 2013. Euroopan unioni. PDF-dokumentti.
http://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/documents/erasmus-plus-leaflet_fi.pdf.
 Ei päivitystietoja. Luettu: 20.8.2015.

Euroopan unionin strategiat ja koulutus. 2014. CIMO. WWW-dokumentti.
http://www.cimo.fi/nakokulmia/kansainvalinen_yhteistyö/euroopan_unionin_strategia_t_ja_koulutus. Päivitetty: 5.3.2014. Luettu: 21.8.2015.

Garam, Irma 2014. Tietoa ja tilastoja -raportti 2/2014: Kansainvälinen liikkuvuus yliopistoissa ja ammattikorkeakouluissa 2013. CIMO. PDF-dokumentti.
http://www.cimo.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/cimo/embeds/cimowwwstructure/32368_Tietoa_ja_tilastoja-raportti_2_2014.pdf. Ei päivitystietoja. Luettu: 20.8.2015.

Gerlander, Maija, Harju, Sampo, Hollanti, Katariina, Isotalus, Pekka, Karhunen, Sanna, Kokko, Teemu, Muilu, Hanna, Nilsson, Tuuli, Palmèn, Helena, Palojärvi, Henna-Liisa, Poutiainen, Saila, Pääskylä, Terhi & Rosenberg-Wolff, Carita 2009. Kielijelppi. Puheviestintä. Ryhmäilmiöitä. WWW-dokumentti.
<http://www.kielijelppi.fi/puheviestinta/ryhmailmiotaryhmailmioita>. Ei päivitystietoa. Luettu: 15.8.2015.

Haapaniemi, Rauno & Raina, Liisa 2014. Rakenna oppiva ryhmä – Pedagogisen viihtymisen käsikirja. Juva: Bookwell Oy.

Halonen, Maria, Karreinen, Lari, & Tennillä, Meri (toim.) 2010. 10 Askelta parempaan vapaaehtoistoimintaan. Helsinki: Vihreä Sivistysliitto ry.

Hamarus, Päivi 2008. Koulukiusaaminen. Huomaa, puutu, ehkäise. Helsinki: Kirjapaja.

Härkönen, Pekka 2002. Opiskelijatutoroinnin käsikirja. Helsinki: SAMOK ry.

Koivisto, Janna 2007. Opiskelijat ja Erasmus. Teoksessa Airas, Marja & Zenkner, Virve / CIMO (toim.) Yli rajojen. Erasmus eurooppalaista korkeakoulutusta rakentamassa. Helsinki: Kansainvälisen henkilövaihdon keskus CIMO, 42-49.

Kortelainen, Minna 2009. Vaihto-opiskelijana Mikkeliässä. Hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Mikkelin ammattikorkeakoulu. Kansalaistoiminta ja nuorisotyö. Opinnäytetyö. PDF-dokumentti.

http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/5223/opinnayte_valmis.pdf?sequence=1 Ei päivitystietoa. Luettu: 6.11.2014.

Koulutus – Kansainväliset opinnot. 2015. Mamk. WWW-dokumentti. http://www.mamk.fi/kansainvaliset_opinnot. Ei päivitystietoa. Luettu: 16.8.2015.

Kulttuurishokki. 2015. Suomen evankelis-luterilainen kirkko. Www-dokumentti. http://evl.fi/ulkosuomalaiset/evl_Content459928 Ei päivitystietoa. Luettu: 13.11.2015.

Lapsi- ja nuorisopolitiikan kehittämisohjelma 2012-2015. 2012. Opetus- ja kulttuuriministeriö. PDF-dokumentti. <http://www.minedu.fi/OPM/Julkaisut/2012/liitteet/OKM06.pdf>. Ei päivitystietoa. Luettu: 13.9.2015.

Lewis, Richard 1999. When cultures collide. Naperville: Nicholas Brealey Publishing.

Listo-Alen, Heidi-Maria 1993. Kulttuurista oppiminen ja kansainvälisempi orientoituminen. Isäntämaan opiskelijoiden mahdollisuuksia hyötyä kansainvälisestä opiskeli-

javaihdosta. Teoksessa Lehtonen, Jaakko (toim.) Kulttuurien kohtaaminen. Näkökulmien kulttuurienväliseen kanssakäymiseen. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Mamk International Club. 2015. Student Intranet. Studies and Supporting Services. WWW-dokumentti. <https://student.xamk.fi/studies-and-supporting-services/useful-information/in-your-free-time/mamk-international-club> Päivitetty: 20.1.2015. Luettu: 13.9.2015.

MAMOK. 2014. Wwv-dokumentti. http://www.mamok.fi/alltypes.asp?menu_id=1640&menupath=1635,1640#1640 Päivitetty: 07.07.2014. Luettu: 28.9.2014.

Mitrevski, Pavel 2015. Let me show you key to success. Erasmus+ -koulutus Serbias- sa 18.–26.7.2015. Luentomuistiinpanot.

Mitä rasismi on? 2015. Punainen Risti. Wwv-dokumentti. <http://www.eirasismille.fi/mita-on-rasismi>. Ei päivitystietoja. Luettu: 14.10.2015.

Nettikiusaaminen. 2015. Mannerheimin Lastensuojeluliitto. Wwv-dokumentti. www.mll.fi/nuortennetti/mina_ja_media/nettikiusaaminen. Ei päivitystietoa. Luettu: 14.10.2015.

Nordplus ja muut pohjoismaiset ohjelmat 2015. CIMO. WWW-dokumentti. http://www.cimo.fi/ohjelmat/nordplus_ja_muut_pohjoismaiset_ohjelmat. Päivitetty: 18.6.2015. Luettu: 18.8.2015.

Ontronen, Juha-Pekka & Turunen, Anni 2009. International Club for International Students in Higher Education. Mikkelin ammattikorkeakoulu. Business Management. Opinnäytetyö. PDF-dokumentti. http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/5569/Ontronen_Juha-Pekka.pdf?sequence=1 Ei päivitystietoa. Luettu: 31.10.2014.

Osallisuus. 2014. Jelli järjestötietopalvelu. WWW-dokumentti. <http://www.jelli.fi/osallisuus/osallisuus/> Ei päivitystietoa. Luettu: 9.11.2014.

Pantzar, Tommi 2012. Mikkelin ammattikorkeakoulu. Yhteisöpedagogien ”Ryhmädynamiikka” luennot. Luentomuistiinpanot.

Porkka, Suvi-Tuuli & Salmenjaakko, Jaana 2006. Vapaaehtoistyön työnohjauksen järjestäminen: Opas yhdistyksille. Vantaa: Dark Oy.

Partanen, Veera 2014. Haastattelu. 22.10.2014. Jäsenpalvelusihteeri. MAMOK.

Pöyry, Lassi 2012. Mikkelin ammattikorkeakoulu. Yhteisöpedagogien ”Nuorten ohjaaminen” luennot. Syksy 2012. Luentomuistiinpanot.

Rusanen, Soile 1993. Suomalainen kansainvälisessä viestintätilanteessa. Teoksessa Lehtonen, Jaakko (toim.) Kulttuurien kohtaaminen. Näkökulmien kulttuurienväliseen kanssakäymiseen. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Ryhmäyttämisopas. 2015. Mast. PDF-dokumentti.
<http://www.mastohjaus.fi/pdf/Ryhmayttamisopas.pdf>. Ei päivitystietoa. Luettu: 29.4.2015.

Ryhmäyttämisopas. 2015. Peda.net. WWW-dokumentti.
<https://peda.net/hankkeet/oppijat/ovo/lahtokohdat/informaali>. Ei päivitystietoja. Luettu: 10.8.2015.

Suomen kielenhuoltoon liittyvä kysymys. 2015. Kielitohtori. WWW-dokumentti.
<http://www.kielitohtori.fi/suomen-kielenhuollon-kysymys/tutor-vai-tuutor-tutori-vai-tuutor>. Ei päivitystietoja. Luettu: 20.8.2015.

Taajamo, Matti 2005. Ulkomaalaiset opiskelijat Suomessa. Kokemuksia opiskelusta ja oppimisesta, elämästä ja erilaisuudesta. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino WWW-julkaisu. <https://ktl.jyu.fi/julkaisut/julkaisuluettelo/julkaisut/2005/t016> Päivitetty: 26.11.2005. Luettu: 13.9.2015.

Turunen, Ilkka 2007. Kansainvälistyminen ja Erasmusin aikakaudet. Teoksessa Airas, Marja & Zenkner, Virve / CIMO (toim.) Yli rajojen. Erasmus eurooppalaista kor-

keakoulutusta rakentamassa. Helsinki: Kansainvälisen henkilövaihdon keskus CIMO, 8-19.

Vataja, Katri 2012. Kehittyvä työyhteisö. Itsearviointin hyödyntäminen työyhteisön kehittämisessä kunnallisessa sosiaalitoimessa. Vaasan yliopisto. Filosofinen tiedekunta. Väitöskirja. PDF-dokumentti.
https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/90859/URN_ISBN_978-952-245-699-1.pdf?sequence=1. Päivitetty: 24.8.2012. Luettu: 8.1.2015.

Vuorinen, Ulla 2014. Haastattelu. 22.10.2014. Koulutussuunnittelija. Mikkelin ammattikorkeakoulu.

What is ActionTrack. 2015. Team Action Zone. WWW-dokumentti.
http://www.taz.fi/?page_id=38#whatisat. Ei päivitystietoja. Luettu: 30.4.2015.

Youth in Action 2007-2013. 2014. CIMO. Wwv-dokumentti.
<http://www.cimo.fi/youth-in-action>. Päivitetty: 18.9.2014. Luettu: 15.10.2015.

SURVIVAL KIT

Mikkeli Student Union (MAMOK) releases Survival Kits for exchange students. The kit includes the basic household items, pillow and blanket. Sheets and towels are not included in the kit.

The price for the Survival Kit is **40 € including a deposit of 15 € which will be returned to you if the kit is in good condition when it is returned.**

The fee for the kit will be paid in cash to MAMO'K office which is located on the 1st floor of X-building.

If you wish to have the Survival Kit, please e-mail me approximately two weeks prior to your arrival ulla.vuorinen@mamk.fi.

The kit includes the following items:

- A Small plate
- A Dinner plate
- A Soup plate
- A Table spoon
- A Tea spoon
- A Fork
- A Knife
- A Glass
- A Mug
- A Kettle (+lid)
- A Frying pan
- A Ladle
- A Spatula
- A Pillow
- A Blanket

Teemahaastattelu

KOULUTUKSESTA SAATU HYÖTY

1. Mitä tietoa sait koulutuksesta?
What information did you get from training?
2. Mikä niistä / siitä on ollut hyödyllistä tuutorina toimimisen kannalta?
What has been useful for you as a tutor?

PALAUTE OMASTA KOULUTUKSESTA

3. Mitä jäit kaipaamaan?
What would you have done differently?
4. Mitä palautetta antaisit saamastasi koulutuksesta?
What feedback would you give to the training?
 - a. Mitä hyvää ja huonoa
What was good and what bad

KEHITTÄMISIDEAT

5. Mitä asioita koulutuksessa pitäisi olla?
What things should be included to the training?
6. Miten koulutus pitäisi mielestäsi järjestää?
How should the training be arranged?
 - a. Milloin? (Esim. Päivällä, illalla? Syksyllä, keväällä? Arkipäivä, viikonloppu?)
When? (Day, evening? Autumn, spring? Weekday, weekend?)
 - b. Kuinka pitkä? (Esimerkiksi useampana päivänä tai iltana)
How long? (Several days, evenings, just one day)
 - c. Missä? (Esimerkiksi koululla, leirikeskuksessa tm.)
Where? (At school, cottage etc.)